



Le guide de l'intérimaire Manpower



Syndicat National CFTC du Travail Temporaire
Pour un monde plus juste et plus humain

4^{ème} édition



Table des matières

Nos coordonnées	Page 4
Le contrat de mission et vos droits	Page 5
L'action social (FASTT)	Page 26
La formation (FAFTT)	Page 39
La Prévoyance	Page 47
La représentation des salariés	Page 59
Nos sites INTERNET	Page 65
Nous rejoindre	Page 66

Un syndicat créé pour les intérimaires.

Les valeurs qui fondent le Syndicat National du Travail Temporaire CFTC sont source d'une exigence radicale de *justice*.

Nos objectifs :

- **conseiller, assister et défendre les intérimaires,**
- **lutter contre toutes les inégalités, les discriminations et les injustices,**
- **améliorer les conditions de travail et les salaires des intérimaires grâce à la négociation d'accords dans les entreprises d'intérim et dans la branche de travail temporaire,**
- **administrer les organismes paritaires mis en place par la profession : formation (FAFTT), actions sociales (FASTT), prévoyance...**

Notre syndicat agit de manière constructive, en toute liberté et en toute *indépendance* d'un parti politique ou d'une religion.

Ce guide est fait pour vous.

Quoiqu'il arrive maintenant dans votre vie professionnelle, *vous n'êtes plus seul(e)*, vous avez à vos côtés un syndicat pour vous défendre.

N'hésitez pas à contacter un de vos représentants CFTC dont vous trouverez les coordonnées à la page suivante.

Cordialement.

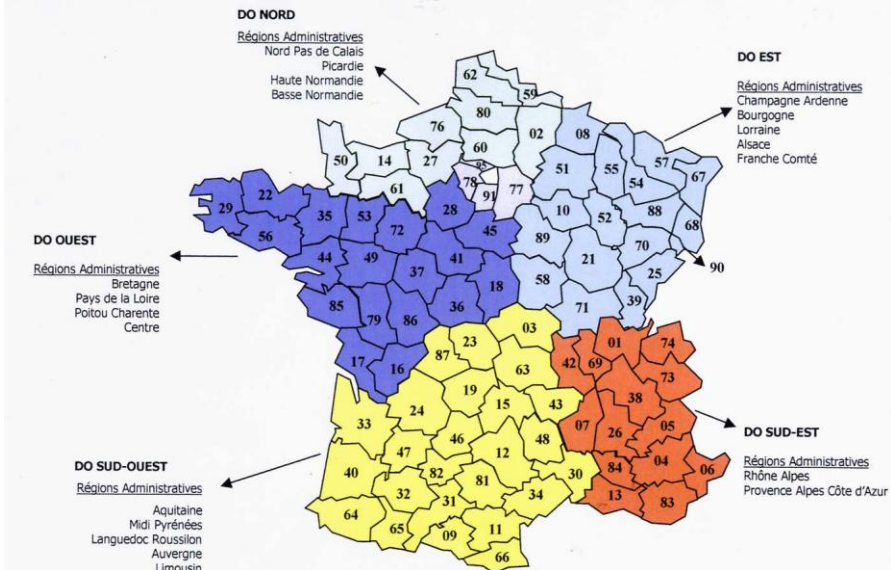
Etienne JACQUEAU délégué syndical national MANPOWER

☎ 06.21.01.02.90

✉ etienne.jacqueau@free.fr

Toutes les informations contenues dans ce guide sont susceptibles d'évolution ou de modification.

Renseignez-vous auprès des organismes concernés avant toute décision.



Vos correspondants :

DO Nord : **Jean-Marie MEGE** ☎ 06.83.49.04.60
cftcmanponord@gmail.com

DO Ouest : **Régine BAZIN** ☎ 06.88.03.69.69
familybazin@free.fr

DO Sud-Ouest : **Alifa GENEVIEVE-ANASTASIE** ☎ 06.10.87.41.47
alifa.genevieve.anastasia@gmail.com

DO Sud-Est : **Marc VERON** ☎ 06.21.06.70.63
marc.veron1@sfr.fr

DO Est : **Fabienne STOQUERT** ☎ 07.71.11.22.96
fabiennecftc@gmail.com

DO Ile de France : **Etienne JACQUEAU** ☎ 06.21.01.02.90
etienne.jacqueau@free.fr

Le droit du travail

Vos droits

Le contrat de mission

Votre contrat de mission est conclu entre vous et l'entreprise de travail temporaire.

C'est un contrat de travail ; L'entreprise de travail temporaire est donc votre employeur.

Au cours des 48 heures qui suivent le début de la mission, un contrat écrit doit obligatoirement être adressé au salarié intérimaire.

Il vous est remis, ou adressé, en deux exemplaires, dès le début de votre mission.

Vous devez alors en retourner un exemplaire signé.

Il contient tous les éléments relatifs à votre mission d'intérim

Celui-ci doit indiquer obligatoirement :

- Le salaire de référence en détaillant les primes et accessoires divers.
- La qualification du salarié.
- Le motif de recours au salarié temporaire et en cas de remplacement d'un salarié absent le nom de celui-ci.
- Les dates précises de début et de fin de la mission.
- La période d'essai éventuelle.
- Les dates de souplesse éventuelles.
- Le lieu de travail.
- Les caractéristiques précises du poste de travail.
- Les horaires.
- La nature des équipements individuels que le travailleur temporaire doit utiliser au cours de sa mission et préciser si ceux-ci sont fournis par l'ETT
- Les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

Les indications portées sur le contrat constituent autant de garanties pour l'intérimaire !

A chaque poste de travail correspondant une qualification, un salaire ; des conditions de sécurité précises.



Si un changement de poste de travail intervient en **cours de mission**, un nouveau contrat doit être établi.

En cas d'accident du travail dans une situation irrégulière, la responsabilité de l'intérimaire peut se trouver engagée.

Le CDI intérimaire 1/4

Qu'est ce que le CDI intérimaire ? Comment l'utiliser ?

Les partenaires sociaux du travail temporaire, dans la lignée de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi, ont signé en juillet un accord de sécurisation prévoyant la création d'un CDI intérimaire.

Cet accord prévoit notamment un CDI intérimaire (voir ci-joint à cet article, le texte complet de cet accord de branche du travail temporaire sur le CDI intérimaire). Si le CDI intérimaire peut répondre à certains besoins, il n'est pas non plus automatiquement adapté à la situation de chaque intérimaire.

Comment fonctionne la rémunération du CDI intérimaire ?

Le salarié sous CDI intérimaire, au lieu d'enchaîner des contrats de mission alternant avec des périodes de chômage, bénéficie d'une **garantie minimale de rémunération en échange de la perte de ses indemnités de fin de mission (10% des rémunérations touchées en missions), et dans la mesure seulement où il n'est pas suffisamment détaché par l'entreprise de travail temporaire**. En fin de mois, l'entreprise de travail temporaire complète en effet éventuellement la rémunération déjà perçue par le salarié intérimaire sous CDI pendant ses périodes de mission, à concurrence du montant de la garantie mensuelle de rémunération portée sur son contrat CDI.

Dans quels cas le CDI intérimaire est-il intéressant pour moi ?

Si le salarié intérimaire est régulièrement en mission et n'a pas la nécessité de justifier d'une stabilité contractuelle pour mener ses projets personnels, le CDI intérimaire n'est pas intéressant pour lui. En effet, le salarié sous CDI intérimaire ne touche pas la majoration d'indemnité de fin de mission (IFM) : à mission équivalente, la rémunération du CDI intérimaire est 10% inférieure à un salarié sous contrat de travail temporaire normal (CTT).

Le CDI intérimaire 2/4

A contrario, si le salarié intérimaire est prêt à une forte disponibilité afin de se rendre en mission chez des clients dans la demi-journée lorsqu'il est sollicité par son agence de travail temporaire, et préfère une stabilité contractuelle aux majorations de salaires des contrats intérimaires normaux, le CDI peut l'intéresser.

À quoi dois-je porter attention avant de signer un contrat de CDI intérimaire proposé par mon agence de travail temporaire ?

C'est avant la signature que l'équilibre d'une proposition de contrat de travail doit être négociée par les parties en toute connaissance de cause. Y compris et surtout pour un CDI intérimaire, car il engage au long terme pour différentes missions chez différentes entreprises utilisatrices.

► **Bien délimiter le champ professionnel et géographique et prévoir au contrat le régime d'indemnité de déplacement le cas échéant**

Au risque que le salarié intérimaire sous CDI se fasse imposer n'importe quelle mission géographiquement ou sur des postes qui ne lui conviendraient pas, il convient qu'il vérifie :

- que les mentions de métiers et surtout de qualifications portées au CDI soient suffisamment précises : le poste et la rémunération d'un manœuvre n'est pas le même que celui d'un conducteur d'engin par exemple ;
- ainsi que les conditions spécifiques d'indemnisation de déplacement qu'il attend de son agence de travail temporaire, le cas échéant.

► **N'accepter un montant de garantie minimale de rémunération du CDI que proche de votre taux horaire habituel, ou que vous acceptez qu'il devienne votre taux horaire habituel**

Le CDI intérimaire 3/4

La garantie mensuelle minimale de rémunération du CDI doit être proche du taux horaire habituel du salarié intérimaire, pour deux raisons :

- l'entreprise de travail temporaire pouvant exiger de son salarié intérimaire sous CDI de le faire travailler sur une mission dont le taux horaire est 30% inférieur à la précédente, elle peut en quelques missions ramener le taux horaire de son salarié intérimaire au niveau de la garantie mensuelle minimale de rémunération portée au contrat CDI de l'intérimaire ;
- la garantie minimale de rémunération étant mensuelle comme son nom l'indique, l'écart entre le taux habituel des missions et cette garantie ne doit pas non plus être trop important, au risque que le salarié intérimaire ne seulement perde la majoration de 10% de son IFM (propre au CDI intérimaire), mais également qu'il ne finance lui-même son intermission : tant que la somme du salaire mensuel dépasse la garantie minimale, l'entreprise de travail temporaire ne verse en effet aucune indemnité au salarié pour les périodes d'intermission.

► **Bien évaluer vos contraintes de temps libre, en particulier familiales**

L'intérimaire devant être disponible dans un délai d'une demi-journée tout en s'étant fait imposer des prises de congés pendant des intermissions, deux options s'offrent à lui :

- soit le manque d'anticipation et de contrôle des périodes de congés lui est indifférent (pas de contrainte familiale par exemple) : alors pas de soucis avec le CDI intérimaire ;
- soit il a besoin de pouvoir bénéficier d'un certain équilibre dans le choix de ses dates de congés, il doit en ce cas négocier dans son contrat les conditions particulières qui lui conviennent : période de congés pendant les périodes scolaires, ou mention au contrat CDI d'un minimum de semaines de congés au libre choix du salarié intérimaire, délais de disponibilité de l'intérimaire plus long que la demi-journée, etc.

Le CDI intérimaire 4/4

Comment se passe la rupture du CDI intérimaire ?

Pour le salarié, la rupture du CDI se passe comme pour tout CDI (démission...).

Concernant l'employeur de travail temporaire, il peut rompre le contrat à tout moment d'une mission en entreprise utilisatrice pendant la période d'essai (attention : même en ce cas, l'intérimaire ne recouvre pas l'IFM qu'il aurait touchée en CTT). Cette période d'essai dure maximum 4 à 8 mois selon le statut employé ou cadre, renouvellement inclus.

Passé cette période, ce sont les modalités normales d'une rupture de CDI à l'initiative de l'employeur de travail temporaire qui s'appliquent (licenciement économique...).

Quelques spécificités de ce contrat :



Les conditions générales du contrat de travail sont précisées à l'embauche et les modalités de mise en œuvre des missions dans les entreprises utilisatrices sont définies dans une lettre de mission.

En dehors des missions, le salarié est tenu d'être à la disposition de l'entreprise de travail temporaire afin qu'elle puisse lui confier d'autres missions ou encore lui faire suivre des formations qualifiantes.

Par ailleurs, le salarié intérimaire en CDI bénéficie d'une garantie minimale mensuelle de rémunération égale au SMIC versée par l'ETT pour couvrir les périodes de missions et d'intermissions.

Le motif du contrat de mission

Votre contrat d'intérim est conclu pour un motif précis.

Il en existe 11.

1° Accroissement temporaire d'activité

Ce motif est utilisé pour faire face à une augmentation temporaire de l'activité de l'entreprise utilisatrice. Il s'agit d'un surcroît de son activité courante.

2° Tâche occasionnelle

Ce motif est utilisé pour l'exécution d'une tâche ponctuelle et qui ne relève pas de l'activité habituelle de l'entreprise.

3° Commande exceptionnelle à l'exportation

Il s'agit de la survenance dans l'entreprise utilisatrice d'une commande exceptionnelle à l'exportation, dont l'importance nécessite la mise en place de moyens exorbitants et exceptionnels.

4° Emploi saisonnier

Il s'agit de travaux qui se répètent à la même période et effectués pour le compte d'une entreprise qui exerce une activité saisonnière.

5° Emploi d'usage constant

Il s'agit d'un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI, en raison de sa nature temporaire. Par exemple, dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, il est d'usage de faire appel aux extra dans ce cadre.

6° Travaux urgents liés à la sécurité

Il s'agit d'effectuer des travaux urgents au sein de l'entreprise utilisatrice, dont l'exécution immédiate est nécessaire pour des raisons de sécurité (prévenir des accidents imminents : réparation de matériels ou d'installations présentant un danger pour les personnes,...).

7° Remplacement en cas d'absence ou de suspension du contrat

Ce motif est utilisé pour remplacer un salarié de l'entreprise utilisatrice, temporairement absent (congé payés, congé maladie, congé maternité,...).

8° Remplacement en cas d'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI

Ce motif est utilisé afin de pourvoir un poste laissé temporairement vacant. Une personne a été recrutée pour ce poste en CDI par l'entreprise utilisatrice, mais elle n'est pas disponible immédiatement. Vous remplacez donc cette personne dans l'attente de son entrée en service.

Le motif (suite)

9°) Remplacement en cas de départ définitif précédent la suppression du poste

Ce motif est utilisé afin de clôturer les tâches inhérentes à un poste de travail devenu vacant et qui a vocation à être supprimé à court terme.

10°) Complément de formation professionnelle

Ce motif permet à un intérimaire de bénéficier d'une formation théorique appliquée parallèlement lors de la mission chez le client.

11°) Faciliter l'embauche des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières

Ce contrat s'adresse à plusieurs catégories de demandeurs d'emploi et a pour objet de faciliter la reprise d'un emploi ou la réinsertion professionnelle.

Le lieu de la mission

Le lieu de la mission est indiqué sur le contrat de travail.

Dans la plupart des cas, il correspond à l'adresse où se situe l'entreprise utilisatrice.

Cependant, il peut changer.

- Si le changement de lieu est connu avant le début de la mission, il est indiqué sur votre contrat, lors de son établissement.
- Si votre lieu de travail change en cours de mission, un avenant à votre contrat de travail doit être établi.
- Si vous êtes amené(e) à travailler à plusieurs endroits, doivent figurer sur votre contrat le lieu de travail principal ainsi que les possibilités de déplacement

Les horaires

Les horaires indiquent votre temps de présence hebdomadaire pendant votre mission d'intérim. Ils correspondent aux heures de travail effectuées, ainsi qu'au temps de pause s'il existe un système de pause dans l'entreprise utilisatrice.

Ils sont mentionnés dans votre contrat de travail. Ils sont définis de façon précise.

Vos horaires sont ceux pratiqués dans l'entreprise au sein de laquelle vous effectuez votre mission.

La durée du contrat

Votre mission d'intérim donne lieu à l'établissement d'un contrat.
Il existe 2 types de contrat :

1°) Contrat de date à date (contrat à terme précis)

Le contrat comporte une date de fin de mission fixée avec précision.
Exemple : la mission d'intérim est prévue pour prendre fin le 20 août.

Le contrat peut être renouvelé une seule fois.

Selon le motif employé, la durée de votre mission ne peut excéder 9, 18 ou 24 mois, prolongation incluse :

9 mois

- attente d'embauche en CDI,
- réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

18 mois

- accroissement temporaire d'activité,
- exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable,
- remplacement d'un salarié absent.

24 mois

- remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste,
- survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation.

2°) Contrat à durée minimale (contrat sans terme précis)

Il s'agit de contrats pour lesquels la date de fin n'est pas fixée précisément.
En effet, le terme de la mission correspond à la réalisation de l'objet pour lequel le contrat a été conclu ; il n'est pas précis dans la mesure où la date de réalisation de cet objet n'est pas connue.

Lorsque votre contrat est conclu sans terme précis, il comporte une durée minimale.
Cette durée est une période d'intérim qui vous est garantie.

A l'expiration de cette durée minimale, votre contrat peut soit prendre fin, soit être prolongé.

Les contrats à durée minimale sont conclus pour les motifs suivants :

- remplacements temporaires
- attente d'embauche en CDI (maximum 9 mois)
- emplois saisonniers, ou pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDI.

La période d'essai

Votre contrat comporte une période d'essai qui est fonction de la durée de votre mission :

- mission de moins d'1 mois : 2 jours
- mission comprise entre 1 et 2 mois : 3 jours
- mission de plus de 2 mois : 5 jours

Les jours d'essai sont décomptés en jours effectivement travaillés. Pendant la période d'essai, votre entreprise de travail temporaire comme vous-même, pouvez décider de rompre librement le contrat d'intérim.

Les dates de souplesse

La souplesse permet d'aménager le terme de votre contrat. Il peut être avancé " souplesse négative " ou reporté " souplesse positive " .

Seuls les contrats à terme précis comportent une période souplesse.

La souplesse se calcule sur la durée totale de votre mission, prolongation comprise, à raison d'1 jour pour 5 jours travaillés.

Dans tous les cas, le terme ne peut être réduit de plus de 10 jours.

Pour les missions inférieures à 10 jours, la souplesse est de 2 jours.



La souplesse est à l'initiative de l'entreprise utilisatrice :
elle seule décide de l'utiliser ou non.

Si vous refusez qu'elle aménage le terme de la mission sur souplesse, vous risquez de ne percevoir votre indemnité de fin de mission.

Si elle souhaite arrêter la mission sur cette période, le contrat prend fin normalement ; il n'existe aucune formalité particulière à remplir dans la mesure où la souplesse est inscrite sur le contrat.

Le salaire de référence

Le salaire de référence de l'intérimaire ne peut pas être inférieur à celui que percevrait, dans l'entreprise utilisatrice et après période d'essai, un salarié de même qualification, occupant le même poste de travail et embauché sous contrat à durée indéterminée.

Il comprend le salaire de base ainsi que les majorations, les primes et les indemnités, à périodicité mensuelle ou non, lorsqu'elles constituent une obligation conventionnelle ou un droit d'usage appliqué dans l'entreprise à tout le personnel ou au personnel affecté à ce type de poste.

Il faut donc se référer à la convention collective ou à l'usage dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice, pour définir les éléments qui composent votre salaire.

Ainsi, par exemple, une prime d'ancienneté sera appliquée en fonction de votre ancienneté dans l'entreprise utilisatrice, un treizième mois sera pris en considération s'il n'est pas assorti d'une obligation de présence d'une durée supérieure à celle de votre contrat ou une réévaluation des salaires de base s'appliquera aussi pour vous, si elle s'est produite pendant votre mission.



Lorsqu'une réévaluation des salaires a lieu dans l'entreprise utilisatrice celle-ci doit être répercutée sur la rémunération de l'intérimaire en cours de mission.

L'indemnité de fin de mission

L'indemnité de fin de mission (IFM) est destinée à compenser la précarité de l'intérimaire.

L'ETT la verse à la fin de chaque mission en plus de la rémunération totale brute. Tout comme l'Indemnité Compensatoire de Congés Payés (ICCP), elle représente 10 % de votre rémunération totale.

Elle est soumise aux charges sociales et à l'impôt sur le revenu. L'IFM n'est pas due si, en fin de mission, l'entreprise dans laquelle vous étiez détaché vous embauche en CDI. Il en est de même lorsque le contrat est rompu à votre initiative ou bien en cas de faute grave ou de force majeure, ou encore si vous êtes en contrat de mission-formation.

Le paiement des jours fériés

A l'exception du 1^{er} mai, le repos des jours fériés n'est pas légalement obligatoire sauf pour les jeunes de moins de 18 ans et les apprentis.

Quand le jour férié est travaillé, il n'ouvre pas droit, légalement, à une majoration de salaire.

Un accord collectif peut en revanche prévoir cette majoration.

Quand le jour férié n'est pas travaillé donc chômé, la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 (dont sont exclus les intérimaires) prévoit le paiement du jour férié sous condition d'ancienneté (3 mois) et de présence la veille et le lendemain du jour férié.

Cette règle de présence la veille et le lendemain n'a aucun fondement juridique dans l'intérim et ne s'applique pas telle quelle. Elle doit être nuancée en fonction des différentes situations qui peuvent se présenter.

A) Le jour férié doit être compris dans la mission :

A cet effet, un avis d'interprétation de la CPPN-TT du 4 avril 1990 précise :

« lorsqu'une mission s'achève normalement la veille du jour férié, celui-ci n'est pas dû au salarié temporaire.

Toutefois, lorsque le salarié reprend une autre mission, dans la même entreprise utilisatrice, le lendemain du jour férié, celui-ci est dû au salarié temporaire, s'il s'agit, dans les faits, de la continuation de la mission précédente ».

Les parties signataires ont convenu que la notion de jour férié vise tous les jours fériés légaux (1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 avril, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, 11 novembre et 25 décembre) mais aussi ceux qui sont reconnus au niveau local.

B) Le jour férié doit être chômé et payé par l'entreprise utilisatrice :

Ce sont généralement les conventions collectives qui traitent cette question. A défaut, c'est l'usage dans l'entreprise utilisatrice qui est pris en compte

L'égalité de traitement entre intérimaires et salariés permanents doit être respectée. Si le jour férié est chômé dans l'entreprise utilisatrice et non payé, il n'est pas dû à l'intérimaire.

C) Il n'y pas de condition d'ancienneté

Même si le paiement du jour férié dans l'entreprise utilisatrice est subordonné à une condition d'ancienneté, celle-ci ne s'appliquera pas aux intérimaires.

D) Rémunération

Le paiement des jours fériés est dû au salarié temporaire indépendamment de l'ancienneté de celui-ci, dès lors que les salariés de l'utilisateur en bénéficient.

E) 1^{er} mai

La fête du 1^{er} mai se distingue des autres jours fériés car elle doit être obligatoirement chômée et payée (sauf exceptions légales dans les secteurs d'activités qui ne peuvent interrompre le travail).

Quand le 1^{er} mai n'est pas travaillé il est payé et s'il est travaillé, le salaire versé correspond à la rémunération habituelle et à une indemnité égale à cette rémunération, exception faite des majorations pour heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires

À la demande de l'employeur, le salarié peut travailler au-delà de la durée légale. Les heures supplémentaires ainsi effectuées ouvrent droit à une majoration de salaire et, sous condition, à un repos compensateur.

A compter du 1^{er} octobre 2007, la loi concernant les heures supplémentaires évolue.

- Il n'y a plus de différence de majoration en fonction de la taille de l'entreprise : les entreprises de moins de 20 salariés rémunèrent désormais les heures supplémentaires au même taux que les entreprises de plus de 20 salariés.

Aussi, si vous travaillez plus de 35 h au cours d'une même semaine, vos heures supplémentaires sont majorées* de :

25% de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure
50% à partir de la 44^{ème} heure.

*(*Sauf si un accord d'entreprise ou une convention collective fixe des règles différentes pour l'entreprise dans laquelle vous travaillez).*

- Vous ne payez presque plus de charges sociales et d'impôt sur les heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile, du lundi 0 h au dimanche 24 h (ou du dimanche 0 h au samedi 24 h si un accord d'entreprise le prévoit).

En cas de modulation du temps de travail, constituent des heures supplémentaires, celles effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures.

En cas de réduction du temps de travail par l'attribution de jours de repos sur l'année (« JRTT »), constituent des heures supplémentaires, celles effectuées au-delà de 39 heures par semaine (ou d'un plafond inférieur fixé par l'accord) ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures (ou d'un plafond conventionnel inférieur).

Sont exclus du contingent les cadres dirigeants ; les cadres en forfait jours annuel ; les salariés (cadres ou itinérants) en forfait heures annuel.

L'accomplissement d'heures supplémentaires et d'heures « choisies » ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi, à savoir :

- 10 heures par jour ;
- 44 heures hebdomadaires calculées sur une période quelconque de 12 semaines (ou -
- 46 heures hebdomadaires sur une période de 12 semaines consécutives dans le cadre d'un décret pris après conclusion d'un accord de branche) ;
- 48 heures par semaine.

Des durées maximales spécifiques sont fixées pour les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans.

Le repos compensateur

En plus des majorations prévues en contrepartie des heures supplémentaires, les salariés ont droit à un repos compensateur selon les critères suivants :

Les heures supplémentaires effectuées	Dans les entreprises	Donnent droit à un repos compensateur égal à :
À l'intérieur du contingent annuel	de plus de 20 salariés	50 % des heures effectuées au-delà de la 41 ^e heure <i>Exemple : sur 44 heures, 3 heures ouvrent droit à un repos de 50 %, soit 1h30</i>
		50 % des heures effectuées au-delà de la 41 ^e heure <i>Exemple : sur 44 heures, 3 heures ouvrent droit à un repos de 50 %, soit 1h30</i>
Au-delà du contingent annuel (sauf pour les heures effectuées dans le cadre du dispositif des « heures choisies »)	de 20 salariés ou moins	50 % des heures effectuées au-delà de la durée légale <i>Exemple : l'entreprise applique les 35 heures, les 36^e et 37^e heures donnent droit à un repos d'une heure</i>
	de plus de 20 salariés	100 % des heures effectuées au-delà de la durée légale <i>Exemple : l'entreprise applique les 35 heures, les 36^e et 37^e heures donnent droit à un repos de 2 heures</i>

Dès qu'un salarié a acquis sept heures de repos compensateur, celui-ci peut être pris par journée entière ou par demi-journée, à la convenance de l'intéressé.

Les salariés sont régulièrement informés, par le biais des bulletins de paie (ou d'une annexe) du nombre d'heures acquises au titre du repos compensateur.

Lorsque ce nombre atteint **7 heures**, le bulletin de paie indique au salarié qu'il a le droit de prendre son repos. Ce droit, le salarié doit l'utiliser dans les **deux mois qui suivent** (ou dans le délai fixé par convention ou accord collectif, dans la limite de 6 mois).

Pour ce faire, il adresse à l'employeur **une demande écrite au moins** une semaine à l'avance, précisant la date et la durée du repos. Dans les **sept jours** qui suivent le dépôt de la demande, l'employeur fait connaître sa réponse.

Les journées ou demi-journées de repos compensateur ne doivent pas être accolées aux congés annuels ni être prises entre le 1er juillet et le 31 août. Le délai de deux mois est donc suspendu pendant cette période.

Si l'employeur ne peut pas refuser la prise du repos, il peut la reporter pour des raisons impératives liées au fonctionnement de l'entreprise et après consultation des délégués du personnel. Il est alors tenu de proposer au salarié une autre date située à l'intérieur de la période de 2 mois imposée pour la prise du repos.

Si le salarié ne réclame pas le bénéfice de ses repos compensateurs, ceux-ci ne sont pas perdus et l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans **un délai maximal d'un an**.

Enfin, le repos compensateur ne doit entraîner aucune diminution de salaire ni être remplacé par une indemnité **sauf en cas de rupture du contrat de travail**, d'arrivée à terme d'un contrat saisonnier ou de décès.

Le paiement des ponts

Si pendant une mission, une entreprise utilisatrice accorde un « pont » rémunéré non récupérable, l'intérimaire doit en bénéficier dans les mêmes conditions.

Lorsque le pont doit faire l'objet d'une récupération ultérieure, mais intervenant pendant la durée de la mission, l'intérimaire doit en bénéficier selon les mêmes modalités.

En revanche, lorsque le pont est à imputer sur les droits à congés payés ou fait l'objet d'une récupération en dehors de la période de fin de la mission, l'intérimaire ne peut prétendre au paiement de ce jour férié.



Si l'intérimaire n'a pas été averti par son agence de TT de cette interruption de travail et qu'il s'est tenu à cette occasion à la disposition de l'entreprise utilisatrice, le pont doit lui être payé.

ou

lorsqu'il s'est vu garantir un nombre d'heures travaillées dans son contrat de mission et que le pont diminue de fait ce nombre d'heures travaillées (le jour férié ne pouvant avoir pour effet de diminuer le montant de la rémunération de l'intérimaire résultant d'un nombre d'heures travaillées garanti contractuellement), le pont doit lui être payé.

Les indemnités intempéries

Les intérimaires détachés dans les entreprises de travaux publics du bâtiment, de couverture plomberie ou de la construction bois ont droits aux indemnités intempéries, **sans aucune condition d'ancienneté**, lorsque les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

Cette indemnité est versée par l'entreprise de travail temporaire.

Les indemnités de déplacement

En cas de déplacement, les montants d'indemnités de déplacement, de repas et de logement éventuels sont ceux appliqués dans la branche professionnelle de l'entreprise utilisatrice dans laquelle les intérimaires sont détachés.

Les indemnités de transport (uniquement pour la région parisienne)

Pour chaque jour travaillé, les intérimaires de la région parisienne ont droit à un remboursement de 50% du 1/5^{ème} de prix de la carte orange hebdomadaire, pour les zones correspondant au trajet domicile-travail.

Les congés pour événement familiaux

Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- quatre jours pour le mariage du salarié,
- trois jours pour chaque naissance ou adoption,
- deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant,
- un jour pour le mariage d'un enfant,
- un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père*, de la belle-mère*, d'un frère ou d'une sœur.

** *on entend par beau-père ou belle-mère, le père ou la mère du conjoint et non un remariage du père ou de la mère du salarié.*

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réductions de la rémunération.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.



Dans les entreprises utilisatrices où existe un accord d'entreprise plus favorable et plus avantageux que la loi, les intérimaires qui se trouveraient sous contrat de mission pendant un des événements familiaux cités plus haut bénéficient du même nombre de jours de congés que les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Les installations collectives

Les intérimaires bénéficient des installations collectives des entreprises utilisatrices (cantine, ticket restaurant, service de transport, douches, vestiaires etc.) dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Le congé de paternité

La loi du 21 décembre 2001 a institué un congé de paternité destiné à octroyer aux pères qui le souhaitent un congé de 11 jours calendaires (jours calendaires : avec les samedis et les dimanches) consécutifs (non fractionnables) lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Dans le cas de naissances multiples (jumeaux par exemple) ce congé est porté à 18 jours.

Ce congé est indemnisé par la sécurité sociale du père, sous certaines conditions :

- justifier de 10 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social à la date du début du congé de paternité.
 - Avoir travaillé :
 - au moins 200 heures au cours des 3 mois précédant la date de ce congé
- Ou**
- au moins 800 heures au cours des 12 derniers mois avant la date du début de ce congé.

Si ces conditions sont remplies, l'intérimaire doit contacter son centre de sécurité sociale et accomplir les formalités nécessaires (n° AZUR : 0800 608 608). Il percevra pendant 11 ou 18 jours maximum les indemnités versées par la sécurité sociale.

Si ces conditions ne sont pas remplies, le père peut néanmoins prendre son congé de paternité, lequel dans ce cas ne sera pas rémunéré par la sécurité sociale.

- ☞ Ce congé peut s'accoler aux 3 jours légaux de congé de naissance qui lui, est rémunéré par MANPOWER.
- ☞ Le congé de paternité doit être pris et terminé dans les 4 mois qui suivent la naissance.
- ☞ Il ne peut pas être fractionné.
- ☞ Le père doit informer par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge) son agence de travail temporaire un mois minimum avant la date choisie du congé de paternité et lui communiquer le justificatif de la naissance de son ou ses enfants.
- ☞ Ce congé est acquis même en cas de décès de l'enfant dès lors que l'enfant a fait l'objet d'un acte de naissance établi et est né viable.
- ☞ Il n'est pas nécessaire d'avoir un contrat de travail pour bénéficier d'une indemnisation du congé de paternité par la sécurité sociale. Le père peut-être demandeur d'emploi.

La rupture anticipée du contrat

Rompres avant son terme le contrat de travail d'un intérimaire est interdit à moins d'une faute grave (prouvée) de sa part.

En dehors de ce cas et à moins de lui proposer une nouvelle mission équivalente (rémunération, qualification, horaires et temps de transport) dans les 3 jours, le salaire est dû jusqu'au terme du contrat de la mission interrompue.

La visite médicale

Comme tous les salariés, les intérimaires doivent passer lors de l'embauche, une visite obligatoire. Les heures non travaillées du fait de la visite médicale y compris les examens complémentaires sont indemnisées par l'ETT comme temps travaillé (Code du travail article L.124-4-6 et R.241-50).

- L'examen :

L'examen médical doit se renouveler tous les ans.

En cas

- d'accident du travail ayant entraîné un arrêt de travail de 8 jours ou plus,
- de retour de congé de maternité,
- de retour d'une maladie professionnelle,
- de retour d'un arrêt de travail (maladie ou accident non profess.) d'une durée d'au moins 21 jours,
- en cas d'absences répétées pour raisons de santé,

une visite médicale de reprise par le médecin du travail est également obligatoire.

Vous êtes dispensé de cet examen si vous en avez passé un pour une autre E.T.T. au cours des 6 derniers mois. Dans ce cas, vous devez faire parvenir à votre responsable d'agence, une copie de votre attestation d'aptitude de la médecine du travail.

Certains salariés sont soumis à une surveillance médicale particulière passée avant l'embauche : les salariés travaillant sur les postes de nuit (visite tous les 6 mois), les handicapés, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de 2 ans... ainsi que les métiers à risque ou plus exposés (comme la chimie par exemple) nécessitent une visite complémentaire, celle-ci est alors passée par le médecin du travail du client utilisateur.

Si vous changez de poste au sein de la même société utilisatrice, vous devez également passer une nouvelle visite médicale ; En effet, la visite médicale passée n'est valable que pour le poste occupé.

- Le paiement des heures et des frais.

Le temps passé au trajet aller-retour pour se rendre à cette visite médicale, le temps passé à la visite elle-même (heure d'arrivée – heure de départ) et les frais pour vous y rendre doivent être intégralement payés par votre agence de travail temporaire.

Si à la demande de l'ETT ou de l'entreprise utilisatrice, vous acceptez de passer la visite médicale en dehors de vos horaires de travail, le temps passé à la visite ainsi que le déplacement doivent vous être payés dans les mêmes conditions qu'au paragraphe précédent.

Si toutefois, vous ne pouvez remettre de justificatif sur vos temps de trajet et de visite, un forfait d'une heure est obligatoirement payé.

La rubrique de paye « visite médicale » avec le montant des sommes payées doit figurer sur votre bulletin de salaire.

Matières ou travaux interdits à un intérimaire

Un contrat de travail temporaire ne peut pas être conclu pour effectuer des travaux particulièrement dangereux, sauf si le responsable de l'entreprise utilisatrice effectue une demande d'autorisation au directeur départemental du travail ou si les travaux sont réalisés en vase clos.

Les travaux comportant l'exposition aux agents suivants sont interdits aux travailleurs temporaires

Fluor gazeux et acide fluorhydrique.
Chlore gazeux, à l'exclusion des composés.
Brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés.
Iode solide, vapeur à l'exclusion des composés.
Phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (hydrogène phosphoré).
Arséniure d'hydrogène (hydrogène arsénié).
Sulfure de carbone.
Oxychlorure de carbone.
Dioxyde manganèse (bioxyde de manganèse).
Dichlorure de mercure (bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure.
Béryllium et ses sels.
Tétrachlorométhane (tétrachlorure de carbone).
Amines aromatiques suivantes:
Benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés.
3,3, dimétoxybensidine (dianisidine).
4-aminobiphényl (amino-4 diphényle).
Béta-naphtylamine, N, N-bis (2 chloroéthyl), 2-naphtylamine (chlornaphazine), o-toluidine (orthotoluidine).
Chlorométhane.
Tétrachloroéthane.
Paraquat.
Arsénite de sodium.

Les travaux suivants sont interdits aux travailleurs temporaires

Les travaux susceptibles d'entraîner une exposition aux rayonnements ionisants.

Métallurgie et fusion du cadmium, les travaux exposant aux composés minéraux solubles du cadmium.

Activités de fabrication ou de transformation de matériaux contenant de l'amiante, opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages contenant de l'amiante, exposant aux poussières d'amiante (arrêté du 4 avril 1996, article 1er).

Fabrication de l'auramine et du magenta.

Matières ou travaux interdits à un intérimaire (suite)

Les travaux exposant à l'inhalation de poussières de métaux durs.

Entrent dans la catégorie des métaux durs :

Le cobalt.	Le tungstène.	Le vanadium.	Le chrome.	Le manganèse.
Le nickel.	Le titane.	Le germanium.	Le gallium.	Le bismuth.
L'iridium.	Le lithium.	Le magnésium.	Le molybdène.	Le strontium.
Le rubidium.	Le palladium.			

En revanche sont exclus : le plomb, l'or, l'argent, l'étain, l'hafnium, le platine, le cuivre.

Les travaux de soudure sur métaux durs font aussi partie de ces travaux interdits.

Autorisations exceptionnelles pour ces travaux dangereux

Sont autorisés les travaux dans des appareils rigoureusement clos, ne permettant aucun contact avec le matériau pour aucune partie du corps (arrêté du 8 octobre 1990, JO du 9 novembre 1990).

Tout chef d'entreprise peut être autorisé sur sa demande à utiliser des salariés des entreprises de travail temporaire pour effectuer les travaux listés ci-dessus.

Cette demande doit être adressée au directeur départemental du travail et de l'emploi, par lettre recommandée avec Accusé de Réception, accompagnée:

- de l'avis du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail de l'entreprise;
- de l'avis du médecin du travail de l'entreprise.

Le directeur départemental du travail et de l'emploi dispose d'un mois pour statuer après enquête de l'inspecteur du travail, et avis du médecin inspecteur du travail.

La liste des travaux interdits aux travailleurs intérimaire est fixée par : L'Arrêté du 8 octobre 90 (JO 9/11/90), pris en application de l'article L. 124-2-3 du code du travail. Modifié par les arrêtés du 4 avril 1996 (JO du 18/04/96) et du 12 mai 1998 (JO du 23/05/98).

Les équipements de protection

La fourniture de ces équipements de protection individuelle incombe à l'entreprise utilisatrice.

Toutefois certains équipements personnalisés, définis par voie de convention ou d'accord collectif (casques, chaussures de sécurité..) peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire.

Dans ce cas, cela est noté dans le contrat de mise à disposition.



Les intérimaires n'ont pas à supporter la charge financière de ces équipements de protection individuelle (art. L.124-4-6 du Code du travail).

Cumul avec un autre emploi

Le cumul d'une mission de travail temporaire avec un autre emploi est possible dès lors que ce cumul ne conduit pas le salarié concerné à dépasser, pour l'ensemble des emplois occupés, les durées maximales de travail :

- * 10 heures par jour (sauf dérogation conventionnelle ou autorisation de l'Inspecteur du Travail) ;
- * 48 heures par semaine (sauf dérogation conventionnelle ou autorisation de l'Inspecteur du Travail) ;
- * 44 heures par semaine en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives (sauf dérogation conventionnelle ou autorisation de l'Inspecteur du travail)

Il convient de préciser que le salarié qui cumulerait un emploi privé et une mission d'intérim doit impérativement bénéficier :

- * d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze (11) heures consécutives (sauf dérogation conventionnelle ou autorisation de l'Inspecteur du travail) ;
- * d'un repos hebdomadaire de trente cinq (35) heures consécutives (sauf dérogation conventionnelle ou autorisation de l'Inspecteur du travail) ;
- * du repos dominical (sauf dérogation conventionnelle ou autorisation du Préfet).

Cumul d'une mission avec la perception d'allocations chômage

Le salarié privé d'emploi qui remplit les conditions des articles 2 à 4 du régime d'assurance chômage et qui exerce une activité occasionnelle ou réduite dont l'intensité mensuelle n'excède pas 136 heures perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi»

Il convient de préciser que le bénéfice du cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération est subordonné à la condition suivante :

Si le salarié reprend une activité salariée postérieurement à la perte de ses activités (par exemple une mission d'intérim), l'allocation d'aide au retour à l'emploi est maintenue à condition que la rémunération perçue au titre de l'activité reprise n'excède pas 70 % des rémunérations brutes mensuelles prises en compte pour le calcul de l'indemnisation.

Pour l'application du seuil de 70 %, la rémunération procurée par l'activité occasionnelle ou réduite s'apprécie par mois civil.

Par ailleurs, il convient de rappeler que cette allocation d'aide au retour à l'emploi n'est que partiellement cumulable avec la rémunération occasionnelle (mission d'intérim) reprise.

Le chômeur ayant repris une activité occasionnelle ou réduite qu'il perd ensuite peut, le cas échéant, bénéficier d'une nouvelle période d'indemnisation ou réadmission.

Le F.A.S.T.T.

(Fond d'actions social du travail temporaire)

Site internet : WWW.FASTTT.ORG

Le FASTT est un organisme paritaire géré par 5 syndicats de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO) et le syndicat patronal du travail temporaire PRISME.

Ses administrateurs sont des salariés du travail temporaire permanents ou intérimaires. Ils sont nommés par leur organisation syndicale respective.

Le FASTT a été créé par la branche du travail temporaire pour améliorer les conditions de vie des intérimaires et les aider dans leur parcours personnel ou professionnel.

- ◆ **Le service d'action social**
- ◆ **En cas d'accident du travail**
- ◆ **La mutuelle**
- ◆ **La location d'un véhicule**
- ◆ **Les prêts**
- ◆ **L'aide au financement du permis de conduire**
- ◆ **Des solutions de réparation d'un véhicule**
- ◆ **SOS Garde d'enfants**
- ◆ **Louer un logement**
- ◆ **Solutions d'hébergement en cas de déplacement**
- ◆ **Devenir propriétaire**
- ◆ **Assurer un logement**
- ◆ **La protection juridique**

Un numéro de téléphone : 0 800 28 08 28

Le service d'action sociale

Ce service est ouvert **sans conditions** à tous les intérimaires qui rencontrent des difficultés dans leur parcours personnel ou professionnel.

Le FASTT met à votre disposition un réseau d'assistantes sociales diplômées d'état.

Les assistantes sociales vous apportent une information générale sur les questions liées au logement, à la santé, à la famille, à la consommation, aux démarches administratives, au budget, au parcours professionnel.

Les assistantes sociales, sensibilisées à votre situation dans le travail, vous apportent un soutien personnalisé. Elles vous aident dans vos démarches pour accéder aux différentes prestations sociales.

Installées sur tout le territoire, les assistantes sociales sont sensibilisées à votre situation dans le travail.

Elles sauront vous écouter, vous conseiller, vous accompagner et vous orienter en toute **neutralité et confidentialité**.

Appel gratuit au 0 800 28 08 28

Des solutions d'urgence en cas d'accident du travail

En cas d'accident du travail, un numéro de téléphone: 0 811 555 828

Vous avez été victime d'un accident du travail.

Pour vous aider à faire face, dans les premiers jours qui suivent l'accident, aux difficultés liées à l'organisation de votre vie quotidienne, le FASTT propose avec « AT Services » des solutions d'urgence :

- Une écoute pour vous apporter les informations pratiques par téléphone sur les premières démarches et formalités administratives.
- Des prestations d'assistance de proximité selon vos besoins : aide à domicile, garde d'enfants, rapatriement médical, rapprochement du conjoint...

Vous pouvez également contacter le service d'action sociale du FASTT pour la prise en charge des démarches auprès des organismes concernés. Il vous accompagne le temps nécessaire pour vous aider à résoudre les difficultés liées à l'accident (hospitalisation, reclassement professionnel...).

Vos avantages : En choisissant la mutuelle Fastt-Mut des intérimaires vous avez bien d'autres avantages :

- vous êtes couvert, même entre deux missions.
- votre adhésion est acquise, si vous le souhaitez pour toute l'année, même si vous n'êtes plus intérimaire.
- vous pouvez résilier à tout moment. Il vous suffit dans ce cas de faire votre demande au moins 1 mois avant la date de fin souhaitée.
- vous pouvez bénéficier d'une cotisation encore plus avantageuse à partir de 600 heures de mission sur les 12 derniers mois.
- vous percevez vos remboursements sous 48 heures après réception de vos décomptes.
- vous avez le choix de 3 garanties selon vos besoins.

Dès la 1^{ère} heure de mission, l'intérimaire peut choisir entre 3 formules :

Garantie Bronze : une formule économique qui bénéficie d'un des meilleurs rapport garantie / prix du marché.

Garantie Argent : le plus juste équilibre entre budget maîtrisé et prestations de qualité.

Garantie Or : la formule qui vous assure les meilleurs remboursements.

Votre adhésion est valable toute l'année même si vous n'êtes plus intérimaire sauf résiliation de votre part 3 mois avant la date souhaitée.

Vous êtes couvert vous et votre famille même entre deux missions.

Les remboursements sont rapides, sous 48 heures par virement bancaire ou postal.

Pour bénéficier de la mutuelle appelez le : **0 800 28 08 28**

Deux sites internet sont à votre disposition pour vous aider :

<https://fastt-mut.org> pour réaliser une simulation de votre cotisation selon votre situation.

<http://masante.fastt.org> pour avoir des conseils sur votre couverture santé.

COUP DE POUCE : La mutuelle propose aux intérimaires une mutuelle à des tarifs particulièrement faibles. Pour ceux qui ont des revenus réduits, ce « coup de pouce » représente 70% de réduction par rapport au tarif de base.

Pour bénéficier des tarifs « Coup de pouce », il faut avoir réalisé 600 heures de mission sur les 12 derniers mois. Toutes les heures de missions, quelle que soit l'agence de travail temporaire, sont comptabilisées pour atteindre ce seuil.

Vous devez aussi avoir des revenus inférieurs aux plafonds fixés par le Fastt.

Plafond de ressources annuelles

Total des salaires et assimilés et autres revenus cumulés du foyer fiscal.

	Ressources des 12 derniers mois
Personne seule sans enfants à charge	12 300 €
Couple ou famille ou parents isolés avec enfant(s) à charge	18 450 €

plafonds en vigueur depuis le 01/01/2014.

Cas particulier

Si vous êtes intérimaire dans le travail temporaire d'insertion, il suffit d'avoir 600 heures ou plus de missions au cours des 12 derniers mois pour bénéficier du tarif Coup de Pouce. Il n'y a pas de conditions de ressources.

Deux sites internet sont à votre disposition pour vous aider :

<https://fastt-mut.org> pour réaliser une simulation de votre cotisation selon votre situation.

<http://masante.fastt.org> pour avoir des conseils sur votre couverture santé.

Location d'une voiture :

Grâce à la participation du FASTT, vous pouvez louer une voiture pour 10 € par jour.

Cela comprend l'assistance et l'assurance (responsabilité civile en et hors circulation, vol et incendie déduction faite de la franchise variable selon le loueur.

L'assurance ne couvre pas les bris de glace et les usages professionnels (livraison ou autres.

Vous pouvez parcourir jusqu'à 100 kilomètres par jour pour tous vos déplacements domicile/travail. Si vous utilisez un véhicule au-delà de 100 kilomètres par jour, vous aurez à payer des frais de dépassement kilométrique.

Les frais de carburant sont à votre charge.

La voiture peut-être mise à votre disposition sous 48 heures (sous réserve de disponibilité).

La durée de la location peut aller jusqu'à 30 jours par an mobilisable en plusieurs fois.

Location de deux roues :

Le Fastt en partenariat avec des structures locales propose sur de nombreux départements un service de location de cyclomoteurs (scooters et mobylettes) pour 2 euros par jour maximum.

Pour les salariés nés après 1988, il est nécessaire d'être titulaire du Brevet de Sécurité Routière (BSR).

Vous pouvez utiliser ce service jusqu'à 30 jours par an. L'assurance ne couvre pas les usages professionnels (livraison ou autre).

Découvrez le site ME DEPLACER : <http://medeplacer.fastt.org>

Vous pouvez utiliser ce service jusqu'à 30 jours par an (conditions en vigueur au 1er janvier 2011) pour tous vos déplacements domicile travail. L'assurance ne couvre pas les usages professionnels (livraison ou autres). Par exemple vous pouvez louer une mobylette pour réaliser une première mission de 7 jours, puis de nouveau solliciter ce service pour une nouvelle mission d'intérim de 10 jours. Il vous reste alors 13 jours de location utilisables d'ici la fin de l'année.

Pour bénéficier de ce service :

Contactez le Fastt au 0 800 28 08 28 (gratuit d'un poste fixe) ou faites une demande sur le site www.fastt.org.

Les prêts

Des conseillers financiers prennent le temps d'étudier avec vous votre projet, sans a priori lié à votre qualité d'intérimaire.

Si votre projet est réalisable et que vous disposez d'une capacité d'emprunt sans risque d'endettement excessif, ils vous aident à monter votre dossier de financement et vous accompagnent jusqu'au terme de votre projet.

Ils vous proposent le mode de remboursement le mieux adapté à votre situation et construisent avec vous une solution pour financer votre projet dans les meilleures conditions.

Selon certaines conditions, le Fastt peut vous faire bénéficier de prêts avantageux auprès de ses partenaires financiers pour :

- l'achat d'un véhicule neuf ou d'occasion,
- l'achat d'un bien immobilier,
- le financement d'un projet,
- l'obtention d'un micro-crédit pour les personnes en situation de fragilité sociale ou économique mais ayant des capacités de remboursement,
- la possibilité de rachat de crédits (dans certains départements).

En savoir plus

Contactez le **0 800 28 08 28** (gratuit d'un poste fixe) ou simulez une demande de crédit ou de projet sur le site du FASTT à la rubrique « CREDITS ».



Pour faciliter le passage du permis de conduire, de nombreux dispositifs ont été mis en place : permis à un euro par jour, solutions de microcrédit, aides de Pôle Emploi ou encore des missions locales.

1. Le permis à un euro par jour

Si vous avez moins de 25 ans, vous pouvez solliciter auprès d'un organisme financier un prêt à taux zéro (sans intérêt ni frais de dossier) pour vous inscrire à une formation à la conduite de véhicules, soit de catégorie B (voiture, soit de catégorie A (moto de plus de 125 cm³)

Tout d'abord vous devez choisir une école de conduite partenaire de l'opération

Après avoir déterminé le nombre d'heures nécessaire pour une bonne préparation, l'école de conduite établit un devis. Ensuite, rendez vous dans une banque pour l'examen de votre dossier. A partir du montant du devis, trois niveaux de prêts sont proposés : 800, 1 000 ou 1 200 euros. Un quatrième niveau de prêt de 600 euros est également proposé si vous disposez d'un apport.

L'acceptation de votre demande de prêt dépend de l'établissement financier qui peut exiger des garanties et notamment vous demander un justificatif de revenus. Si ces derniers sont jugés insuffisants, l'établissement financier peut exiger qu'une personne se porte caution pour vous.

2. Le microcrédit

Le Fastt, en partenariat avec des organismes partenaires agréés par la Caisse des dépôts, propose des solutions de microcrédit permettant de financer notamment le permis de conduire

Elles s'adressent aux personnes en situation de fragilité sociale ou économique, exclus du crédit bancaire classique, et qui disposent d'une capacité de remboursement.

Caractéristiques du microcrédit

Le microcrédit n'est pas distribué par les agences bancaires classiques. Pour étudier la possibilité d'un microcrédit, il faut présenter son projet à un service ou une association d'aide sociale agréée pour réaliser une évaluation personnalisée de votre projet et une instruction de votre demande, structure qui ensuite décide de constituer ou non un dossier de prêt et en fonction de présenter votre dossier auprès d'établissements bancaires partenaires.

* Montants : de 300 à 3000 euros.

* Durées : de 3 à 36 mois (selon les partenaires)

* Taux : à partir de 2% (selon les partenaires)

* Frais dossiers et garanties : conditions particulières selon les partenaires

Des solutions de réparation de voiture

Vous êtes intérimaire et vous avez fait au moins 600 heures d'intérim sur les 12 derniers mois, le Fastt vous permet de faire réparer votre véhicule à un prix très réduit dans l'un des nombreux garages partenaires. Sous conditions de ressources.

Le Fastt vous met en relation avec un garage du programme Mobiliz ;

- 30% à 50% de réduction (sur le tarif public et sous certaines conditions)
- Révision et petite réparation (pour tout véhicule)
- Grosse réparation (pour les véhicules Renault et Dacia)
- Conseils de professionnels

En savoir plus

Contactez le **0 800 28 08 28** (gratuit d'un poste fixe).

SOS Garde d'enfants

Vous avez un problème ponctuel de garde d'enfants et vous êtes en mission ou sur le point d'en démarrer une.

Le Fastt recherche et organise une solution de garde à votre domicile adaptée à l'âge de vos enfants par un professionnel qualifié.

Grâce à la participation du Fastt, vous bénéficiez, pendant votre mission, d'un service de garde ponctuelle des enfants vivant à votre domicile.

Vous payez seulement 1 euro de l'heure jusqu'à 50 heures par an (grâce à la participation du Fastt).

Ce service est accessible même en dernière minute.

Conditions d'accès : Être en mission pendant la garde demandée.

Démarche : Faites votre demande au : **0 800 28 08 28**

Le conseiller recherche l'intervenant adapté à vos besoins et organise avec vous sa venue auprès de votre ou vos enfants.

Vous pouvez également consulter le site : <http://gardedenfant.fastt.org>

Louer un logement

De la recherche d'un logement à louer à la signature du bail, le Fastt met à votre disposition de multiples services gratuits, pratiques et efficaces pour vous permettre d'accéder plus facilement à un logement.

Des conseils précis et complets au travers du guide pratique de l'intérimaire « Louer un logement » : organiser votre recherche, cibler des annonces, rechercher un logement social, choisir la colocation, signer le bail, faire l'état des lieux...

Un kit de candidature au logement pour valoriser votre candidature et votre dossier auprès des propriétaires et des agences immobilières

Ce kit vous permet de remettre à votre futur propriétaire un dossier de candidature complet, clair et assorti de solides garanties. Il comprend : des modèles de courriers types et de lettres de recommandation à personnaliser, une attestation de garantie, la liste des pièces complémentaires à joindre, des conseils pour préparer vos rencontres avec les propriétaires, une pochette pour contenir vos documents.

Un service de conseils personnalisés et adaptés à votre situation. Après un diagnostic de vos besoins, des conseillers logement vous aident dans votre recherche.

Des garanties pour rassurer votre futur propriétaire

Votre futur propriétaire vous demande une garantie solide pour être protégé en cas d'impayés. Le Fastt apporte à votre bailleur des garanties complètes et gratuites qui le sécurisent.

Une avance pour payer le dépôt de garantie

Pour financer plus facilement le dépôt de garantie demandé à la signature du bail par le propriétaire ou l'agence immobilière, le Fastt vous facilite l'accès à une avance, appelée AVANCE LOCA-PASS®, remboursable sous forme de prêt sans intérêt allant jusqu'à 24 mois pour un montant maxi de 500 €.

Une subvention pour payer les honoraires d'agence immobilière

En passant par une agence immobilière vous accélérez votre recherche de logement et accédez à une offre élargie de locations. Le Fastt prend en charge vos frais d'agence au travers d'une subvention (jusqu'à un demi mois de loyer sans chargeset pour un montant maxi de 500 €).

En savoir plus

1° Contacter le **0 800 28 08 28** (gratuit d'un poste fixe).

2° Consulter le site : <http://louerunlogement.fasttt.org>

Hébergement dans le cas de déplacement professionnel

Votre agence vous propose une mission temporaire éloignée de votre domicile. Vous ne pouvez pas rentrer chez vous tous les soirs.

Vous avez donc besoin de trouver un hébergement le temps de votre déplacement professionnel.

Une aide financière pour alléger le coût de l'hébergement

Le service Fastt MobiliPro facilite votre recherche et détecte pour vous, en 48 heures, les solutions de logement disponibles pendant votre séjour et correspondant le plus possible à vos attentes.

Les conseillers du Fastt détectent pour vous, dans les 48 heures, les solutions de logement les plus adaptées à la durée de votre séjour et disponibles sur le secteur géographique de votre mission (hôtels, résidences de logements meublés, gîtes, chambres d'hôtes, appartements meublés, auberges de jeunesse...).

Ils identifient avec vous les solutions les plus adaptées à vos attentes et à votre budget.

Ils vous assistent pour confirmer la réservation ou la location de votre logement et solliciter les aides dont vous pourriez bénéficier.

Ils organisent avec vous, si nécessaire, les visites des logements et vous aident à prendre une décision.

Une aide financière pour alléger le coût de l'hébergement

Le Fastt propose aux salariés intérimaires en déplacement professionnel une aide financière pour alléger le coût d'une location en meublé ou un séjour à l'hôtel : le chèque logement MobiliPro.

Il s'agit d'une aide de 300 € maximum par an permettant de financer les frais d'hébergement uniquement si vous ne bénéficiez pas d'indemnités « grands déplacements ».

Des réductions dans les hôtels et résidences

Certains hôtels et résidences de logements meublés accueillent les intérimaires pour une nuitée, à la semaine ou au mois. Ils peuvent constituer une solution à ne pas négliger. Le Fastt a négocié des réductions de tarif pour les intérimaires.

Les conseillers du Fastt peuvent vous orienter vers les hôtels et résidences partenaires

Un accueil privilégié dans les foyers et auberges de jeunesse

Les salariés intérimaires âgés de moins de 30 ans disposent d'un accès rapide dans des résidences affiliées à l'UNHAJ partout en France ainsi que dans des résidences de l'ALJT sur l'Ile-de-France et ARFJ l'association des résidences et foyers de jeunes

En savoir plus : Contacter le 0 800 28 08 28 (gratuit d'un poste fixe)

Devenir propriétaire

Vous souhaitez pouvoir acheter un logement neuf ou ancien, un terrain et faire construire votre future maison ou encore de réaliser d'importants travaux.

Pour vérifier si votre projet est réalisable dans les meilleures conditions, bénéficiez de conseils grâce aux partenaires du Fastt.

Avec ou sans apport initial personnel, les conseillers financiers prennent le temps d'étudier avec vous votre projet, sans à priori lié à votre qualité de salarié intérimaire. Si celui-ci est réalisable, ils vous aident à monter votre dossier de financement et vous accompagnent jusqu'au terme de votre projet

Ils vérifient notamment si vous remplissez les conditions pour bénéficier des divers types de prêts aidés : prêt à 0 %, prêt à l'accession sociale, prêt conventionné, prêt Epargne Logement...

Ils vous proposent le mode de remboursement le mieux adapté à votre situation et construisent avec vous une solution pour financer votre acquisition dans les meilleures conditions.

Conditions d'accès : Etre en mission d'intérim pour bénéficier d'une étude de votre projet et vérifier sa faisabilité.

En savoir plus : Contacter le 0 800 28 08 28 (gratuit d'un poste fixe).

Consultez le site : <http://creditimmo.fastt.org/>.

Des solutions de prêts complémentaires : CREDICIL

Il permet le financement de votre premier projet d'acquisition immobilière (résidence principale). Il s'agit :

- d'un prêt complémentaire accessible sous conditions
- d'un montant de 10.000 euros maximum, à un taux réduit (1,25% au 01/01/2014 hors assurance).

pour une durée maximum de 10 ans.

Pour bénéficier du prêt complémentaire CREDICIL:

- 1) Être en mission au moment de la demande ou dans les 30 jours qui précèdent.
- 2) avoir effectué au moins 1600 heures d'intérim au cours des 24 derniers mois.
- 3) être en situation de première accession immobilière pour sa résidence principale ou d'une nouvelle acquisition immobilière d'une résidence principale au cours des 24 derniers mois.
- 4) bénéficier d'un prêt principal pour le financement de l'opération en cours.

Assurance multirisques habitation

En partenariat avec la mutuelle Alsace Lorraine Jura, le Fastt propose aux salariés intérimaires de souscrire à une assurance multirisques habitation à partir de 9 euros par mois et de bénéficier en plus, de trois mensualités offertes.

Une assurance multirisque habitation permet de couvrir un locataire responsable des dommages qu'il pourrait causer

- au bien occupé,
- à des tiers pendant toute la durée de la location.

Disposer d'une assurance multirisques habitation est obligatoire.

- L'assurance est accessible aux intérimaires à un coût négocié.
- Elle est proposée pour tout type de logement (du studio au 5 pièces).
- Les cotisations mensuelles varient selon le département (voir le tableau ci-dessous).

Montant de la cotisation mensuelle

Pièces	Garantie	Cotisation mensuelle <small>(selon le département)</small>	
1-2	Secours	9 €	11 €
3	Essentiel	13,50 €	16 €
4	Essentiel	14,50 €	18 €
5	Essentiel	15,50 €	19 €



Les garanties du contrat permettent la protection complète des biens et des responsabilités de toute la famille résident dans le logement assuré ainsi que des prestations d'assistance.

Les franchises correspondent au montant fixe de la charge des assurés en cas de sinistre. L'assureur prend en charge l'ensemble des réparations déduction faite du montant de la franchise :

- Logement de 1 à 2 pièces : 75 euros.
- Logement de 3 pièces et plus : 150 euros.

Une demande est disponible en ligne sur le site du Fastt

<http://www.fastt.org/>

- rubrique : logement
- sous rubrique : assurer votre logement

La protection juridique du Fastt vous accompagne et vous assiste en cas de litige garanti :

- dans la recherche d'une solution amiable,
- dans la conduite d'une action en justice (lorsqu'une solution amiable satisfaisante ne peut être envisagée), en demande ou en défense. Dans ce cas le remboursement des frais de procédure engagés est possible sous conditions.

Les garanties :

La protection juridique proposée par la Mutuelle Alsace Lorraine Jura, en partenariat avec le Fastt, est accessible aux intérimaires à un coût négocié : 7 euros la première année (jusqu'au 31 décembre 2014).

Elle comprend la défense de vos intérêts liés à :

- **l'habitation** : lorsque vous êtes impliqué dans un litige en votre qualité de locataire et qui vous oppose à votre bailleur ou à vos voisins et portant sur votre résidence principale/
- **La consommation** : lorsque vous subissez un préjudice en votre qualité de consommateur d'un bien mobilier ou d'un service.
- **La protection sociale** : lorsque vous subissez un préjudice relevant de l'application du droit de la sécurité sociale.
- **L'automobile** : lorsque vous subissez un préjudice lors de l'achat, la vente, la réparation de votre véhicule terrestre à moteur.

Exclusion : les litiges liés au travail et au contrat de travail.

Pour les litiges liés à votre travail, adressez-vous à
JACQUEAU Etienne représentant du Personnel

☎ 06.21.01.02.90

✉ etienne.jacqueau@free.fr

Un formulaire d'inscription est disponible en ligne sur le site du Fastt :

<http://www.fastt.org/>

- rubrique : logement
- sous rubrique : protection juridique

Le F.A.F.T.T.

(Fond d'assurance formation du Travail Temporaire)

Site internet : WWW.FAFTT.FR

Le FAFTT est un organisme paritaire géré à égalité par 5 syndicats de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO) et le syndicat patronal du travail temporaire PRISME.

Ses administrateurs sont des salariés du travail temporaire permanents ou intérimaires. Ils sont nommés par leur organisation syndicale respective.

Le FAFTT a été créé par la branche du travail temporaire pour collecter Les fonds de la contribution obligatoire des entreprises au titre de la formation professionnelle.

Ces fonds sont réservés à la formation du personnel intérimaire et permanent du travail temporaire

Si vous recherchez des outils pour

- clarifier et formaliser votre projet ;
- pour choisir une formation ;
- pour obtenir des informations sur les métiers et les formations, les dispositifs de formation, de bilan et de VAE,

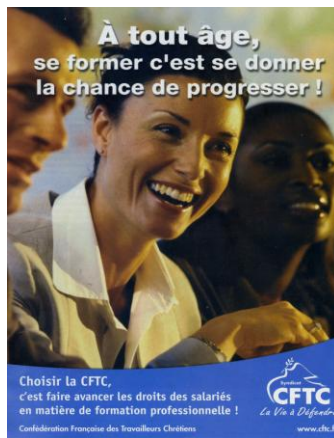


Appelez le FAFTT au :

01 73 78 13 30

Du lundi au vendredi de 9h à 18h

(Pour avoir toutes vos chances
de joindre un conseiller,
appelez-nous de 12h30 à 13h30
ou de 17h à 18h)



Le congé bilan de compétences

Le Congé de bilan de compétences (CBC – Intérimaires) vous permet d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles, vos aptitudes et vos motivations pour vous engager dans un projet et le cas échéant une formation.

Il est obligatoirement réalisé au sein d'un organisme prestataire agréé par le FAFTT.

Après le Congé bilan de compétence, vous pouvez effectuer un CIF, sans délai de franchise.

Condition d'accès :

- Déposer votre demande d'autorisation d'absence en cours de mission ou dans un délai de trois mois après votre dernier jour de mission.

Vous devez totaliser :

- **5 ans d'activité professionnelle**, consécutifs ou non, en tant que salarié (intérimaire ou pas)

- dont au minimum **1600 heures au cours des 18 derniers mois** en tant que salarié intérimaire ;
- dont au **minimum 600 heures** dans l'entreprise de travail temporaire qui signe votre autorisation d'absence ;

L'ancienneté et le délai sont appréciés à la date de la demande d'autorisation.

.3° Respecter le délai de franchise : si vous avez déjà effectué un congé de bilan de compétences intérimaires, vous devez respecter un délai de franchise de **3 ans** avant de faire une nouvelle demande.

Si vous avez été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou si vous êtes âgé de 45 ans ou plus, vous bénéficiez de conditions spéciales. Renseignez vous!

Bilan de compétences reconversion

Vous avez été reconnu définitivement inapte à occuper un emploi correspondant à votre qualification antérieure, à la suite d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle, survenus au cours d'une mission.

Vous pouvez, sans condition d'ancienneté, demander à bénéficier d'un bilan de compétences afin de réfléchir sur une réorientation de carrière.

Votre demande d'autorisation d'absence doit être déposée :

- au plus tard dans les 6 mois qui suivent la visite de reprise,
- et dans tous les cas, au maximum 9 mois après la fin de l'arrêt de travail ou la reconnaissance de la maladie professionnelle.

Vous avez la possibilité d'effectuer ce bilan avant la fin de votre arrêt de travail.

Pour ce faire, le médecin de travail devra prononcer un avis d'inaptitude prévisionnelle.

Bilan de compétences pour salariés expérimentés

- Si vous justifiez de 20 ans d'activité professionnelle ou si vous avez 45 ans ou plus,

ET

- Si vous justifiez d'au moins 1600 heures d'intérim dans une même entreprise de travail temporaire au cours des trois dernières années

ET

- Si vous êtes en mission ou avez terminé une mission depuis moins de trois mois dans l'entreprise où vous faites votre demande,

Vous pouvez bénéficier d'un congé de bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.



Après le Congé bilan de compétence, vous pouvez effectuer un CIF, sans délai de franchise.

Prenez contact avec le FAFTT en appelant le **01 73 78 13 30**

Le Congé Individuel de Formation (C.I.F.)

Le congé individuel de formation intérimaire (CIF-Intérimaire) vous permet de suivre, au cours de votre vie professionnelle et à titre individuel, la formation de votre choix pour :

- accéder à un niveau supérieur de qualification,
- vous perfectionner professionnellement,
- changer d'activité ou de profession,
- vous ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

Cette formation peut être financée par le FAF.TT. Toutefois, les fonds disponibles ne permettant pas de satisfaire toutes les demandes, **le financement de votre projet n'est pas systématique.**

Les conditions d'accès

Vous devez déposer votre demande d'autorisation d'absence lorsque vous êtes en mission ou dans un délai maximum de 3 mois après votre dernier jour de mission.

ET

Vous devez totaliser 1600 heures dans le travail temporaire au cours des 18 derniers mois dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire qui signe votre autorisation d'absence.

ET

Si vous avez déjà bénéficié d'un CIF intérimaire, vous devez respecter un délai de franchise, c'est à dire un délai pendant lequel vous ne pouvez pas faire de nouvelle demande. Il se calcule comme suit : Délai de franchise (en mois) = durée du précédent CIF (en heures) / 12

ET

Démarrer le CIF au plus tard 12 mois après la remise de la demande d'autorisation d'absence.

Les modalités de financement

Pendant votre CIF et s'il est financé par le FAFTT, vous êtes salarié de l'entreprise de travail temporaire qui vous a délivré l'autorisation d'absence : vous signez avec elle un contrat de mission-formation qui vous permet d'être rémunéré et de voir votre protection sociale maintenue pendant votre formation.

Renseignez vous auprès du FAFTT sur le calcul de votre rémunération pendant votre CIF car celle-ci est soumise à certains calculs et plafonds.

Dans certains cas le FAFTT peut participer à vos frais de transport et/ou d'hébergement selon un barème établi par la commission paritaire.

Les droits d'inscription, les frais de dossier, de livres, de test, de matériels personnels et de repas ne sont jamais pris en charge par le FAFTT.

Dossier

La présentation de votre dossier doit être la plus détaillée et précise possible car elle conditionne le financement de votre formation. En effet, le budget consacré au financement des CIF ne permet pas de financer tous les dossiers. Pour vous aider à remplir la lettre de motivation (pages 6 et 7 du dossier), le FATT vous propose pour chaque question, des pistes de réflexion et des conseils. Contactez le.

Le CIF reconversion

Vous avez été reconnu définitivement inapte à occuper un emploi correspondant à votre qualification antérieure, à la suite d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle, survenus au cours d'une mission.

Vous pouvez, **sans condition d'ancienneté**, demander à bénéficier d'un CIF afin d'acquérir une nouvelle qualification.

Votre demande d'autorisation d'absence doit être déposée :

- au plus tard dans les 6 mois qui suivent la visite de reprise,
- et dans tous les cas, au maximum 9 mois après la fin de l'arrêt de travail ou la reconnaissance de la maladie professionnelle.



Pour choisir votre orientation, vous pouvez également bénéficier, sans condition d'ancienneté, d'un congé de bilan de compétence avant de faire votre demande de CIF.

Prenez contact avec le FAFTT en appelant le **01 73 78 13 30**

Le CIF déroulement de carrière

Vous justifiez d'au moins 4 500 heures dans le travail temporaire, continues ou non, au cours des 3 dernières années.

Le calcul des 4 500 heures s'effectue à partir du jour où vous faites votre demande d'autorisation d'absence. Vous devez également remplir les conditions générales d'accès au CIF, c'est à dire totaliser 1600 heures dans le travail temporaire au cours des 18 derniers mois, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire qui signe votre autorisation d'absence.

Le CIF délégué syndical

Le CIF délégué syndical d'une durée maximale de 70 heures, permet aux délégués syndicaux du travail temporaire de suivre une formation spécifique lui permettant de remplir au mieux leur fonction.

Prenez contact avec votre représentant CFTC au **06.76.44.04.02**

Le D.I.F. (droit individuel à la formation) 1/2

Le D.I.F. intérimaire vous permet de bénéficier au cours de votre parcours professionnel dans l'intérim d'une action :

- de formation permettant le perfectionnement et le développement de vos compétences,
- de validation des acquis de l'expérience professionnelle,
- de bilan et d'orientation professionnelle.

Depuis le 1er janvier 2014, vous disposez d'un droit à la formation d'une durée maximale de 30 heures par tranche de 1800 heures travaillées dans la limite de 120 heures.

Vos droits s'apprécient à partir du 1^{er} janvier 2012 :

Conditions d'acquisition des 30 heures :

1. 1800 heures de missions d'intérim sur les 24 derniers mois toutes entreprises de travail temporaire confondues,
2. 600 heures sur les 1800 dans l'agence d'intérim dans laquelle vous déposez votre demande,
3. une mission en cours ou terminée depuis moins de 2 mois avec cette agence.

Si vous êtes hors mission vos droits s'apprécient à la date de fin de votre dernière mission. Par exemple, si votre dernière mission s'est terminée le 03/01/2014, vous avez jusqu'au 02/03/2014 pour faire votre demande.

Comment en bénéficier ?

Votre demande doit être faite :

- au plus tard dans les 2 mois qui suivent la fin de la dernière mission réalisée dans votre agence d'intérim,
- au moins 1 mois avant le début de la formation.

Faire votre demande par écrit :

Vous faites votre demande par écrit, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge. Elle doit préciser :

- le type d'action choisie,
- l'organisme pressenti,
- la période à laquelle vous souhaitez suivre l'action,
- votre objectif professionnel.

Joindre les justificatifs d'ancienneté :

Votre demande doit être accompagnée des bulletins de salaire et/ou des attestations Pôle emploi correspondant à la période de référence.

Le D.I.F. (droit individuel à la formation) 2/2

La réponse de votre entreprise :

Votre entreprise dispose de 30 jours pour répondre à votre demande : elle peut accepter ou refuser votre projet de formation. Elle peut également vous proposer un autre organisme de formation permettant de mieux répondre à votre demande. En l'absence de réponse dans le délai de 30 jours, votre demande est considérée acceptée.

Si la réponse est positive, votre entreprise procède à votre inscription à l'action demandée. Elle prend en charge directement les coûts pédagogiques. Les frais de repas, d'hébergement et de transport sont pris en charge selon les modalités définies dans l'entreprise.

Si la réponse est négative, elle doit être faite par écrit.

Votre rémunération pendant le DIF

1° Entre deux missions :

Vous êtes titulaire d'un contrat de mission-formation pendant la durée de votre formation et vous percevez le salaire de référence de votre dernière mission.

2° Pendant une mission :

Cas 1 : formation pendant le temps de travail : votre mission est suspendue, vous êtes titulaire d'un contrat de mission-formation et vous percevez le salaire de votre mission en cours (hors IFM).


Cas 2 : formation hors temps de travail (exemples : le soir, le samedi, à distance etc.) : votre rémunération prend la forme d'une allocation correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence de la mission en cours.

- vous informer sur vos droits,

Le FAFTT peut :

- vous aider à faire le point sur votre parcours professionnel,
- vous aider à trouver une formation.

Pour en savoir plus sur ces services, un seul numéro le **01 73 78 13 30** du lundi au vendredi de 9 heures à 18 heures

 *À savoir : vous ne devez pas être titulaire d'un CDD ou d'un CDI à la date présumée de début de l'action (date indiquée dans la demande). À défaut, votre demande devient caduque.*

Vous trouverez sur le site du FAFTT, une lettre type de demande (Espace Particuliers / Connaître vos droits / Vous êtes intérimaire / Le Droit individuel à la Formation)

Le congé validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE vous permet de valider les acquis de votre expérience en vue d'obtenir, en totalité ou en partie, un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant au Répertoire national des certifications professionnelles.

Pour en bénéficier, vous devez justifier d'au moins trois ans d'expérience professionnelle, extra-professionnelle ou bénévole en rapport avec le diplôme visé et être en mission pour une Entreprise de Travail Temporaire.

Avant de déposer un dossier au FAFTT, vous prenez contact avec l'organisme qui délivre le diplôme.

Les conditions d'accès :

Respecter le délai : vous devez déposer votre demande d'autorisation d'absence en cours de mission ou dans un délai maximum de trois mois après votre dernier jour de mission.

Respecter le délai de franchise : vous ne pouvez demander plus d'un congé VAE dans la même entreprise sur une période d'un an.

L'entreprise de travail temporaire dispose de 30 jours pour répondre à votre demande.

Pendant votre congé, vous êtes salarié de l'entreprise qui a signé votre autorisation d'absence. Vous signez avec elle un contrat de mission-formation qui vous permet d'être rémunéré et de voir votre protection sociale maintenue.

La durée de financement de prise en charge par le FAFTT est de 24 heures sur une amplitude maximum de 12 mois.

Pour en savoir plus sur la VAE : téléphonez **01 73 78 13 30**



Des points relais régionaux ont été mis en place pour vous informer sur l'accès de la VAE et vous communiquer les coordonnées de leurs antennes locales.

Vous pouvez-vous procurer les coordonnées des points relais de votre région en téléphonant au : **01 73 78 13 30**



MANPOWER a signé le 4 juillet 2007 une charte de partenariat avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle visant à développer la VAE pour les intérimaires du groupe.

MANPOWER s'engage notamment à proposer des accompagnateurs à ceux qui se lanceront dans la démarche et à prendre en charge des formations complémentaires pour ceux qui n'auront obtenu qu'une validation partielle de leurs acquis.

La professionnalisation

Les dispositifs de la professionnalisation sont mis en œuvre à l'initiative des agences d'emploi. Prenez contact avec votre interlocuteur au sein de votre agence.

Les dispositifs :

CDPI : Contrat de Développement Professionnel Intérimaire. Dispositif propre au travail temporaire et à l'initiative des ETT pour permettre à des intérimaires ayant au maximum un niveau IV et 450 heures d'ancienneté dans l'intérim, d'accéder à un premier niveau de qualification. La durée de ce contrat est comprise entre 175 et 350 ou 450 heures

CIPI : Contrat d'insertion Professionnelle Intérimaire. Dispositif propre au travail temporaire et à l'initiative des ETT qui permet de faciliter l'insertion de personnes sans emploi. La durée de la formation est comprise entre 210 et 420 heures

Contrat de professionnalisation : Dispositif de formation concernant les salariés intérimaires et permanents. Ce contrat, d'une durée de 6 à 24 mois en fonction du public et de la qualification visée, doit permettre d'obtenir une qualification professionnelle reconnue.

POE : Préparation Opérationnelle à l'emploi. Dispositif de formation concernant les salariés intérimaires et permanents. D'une durée comprise entre 35 et 175 h, elle doit permettre d'obtenir une qualification professionnelle reconnue et nécessite pour les intérimaires, d'avoir cumulé au moins 210 heures d'intérim au cours des 12 derniers mois.



La CFTC s'engage avec les salariés pour l'insertion des personnes handicapées



Ensemble

faisons du travail un droit pour tous



Vous avez envie de vous engager, contactez votre représentant CFTC
Contact :

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens - www.cftc.fr

Syndicat
CFTC
La Vie à Défendre

A
Agefiph

La Prévoyance

Comme tout salarié, chaque intérimaire peut bénéficier des prestations de la Sécurité Sociale et des Caisses d'Allocations Familiales : assurance maladie, maternité, invalidité, décès, assurance vieillesse, allocations familiales. Toutefois, en tant que collaborateur intérimaire votre protection sociale est renforcée.

Ce régime (à ne pas confondre avec la mutuelle FASTT-MUT) qui s'ajoute au régime général de la sécurité sociale, prévoit :

- le versement d'indemnités journalières en cas de maladie, accident de trajet, accident du travail, maternité,
- de rente en cas d'incapacité permanente ou d'invalidité,
- de capitaux et de rentes éducation en cas de décès.



Ces garanties s'ajoutent aux indemnités versées par la Sécurité Sociale.

Pour toutes informations complémentaires téléphonez à Réunica

01.41.05.25.25 de 9h à 17h.

Adresse : Réunica
154 rue Anatole France
92599 LEVALLOIS-PERRET Cedex

Réunica vous reçoit également sans rendez-vous à ses agences de Lille, Lyon, Marseille, Nantes et Paris (consultez votre agence ou le site internet de Réunica).

Site internet : WWW.REUNICA.COM

Maladie – Accident de trajet < 88 jours

Lors d'un arrêt de travail, pour maladie ou accident de trajet, vous bénéficiez d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. Grâce au régime de prévoyance des intérimaires géré par Réunica Prévoyance, vous bénéficiez d'indemnités complémentaires :

Pour bénéficier d'une indemnisation vous devez :

- être en mission à la date de l'arrêt de travail.
- être en période d'inter mission de deux jours consécutifs pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire lorsque l'organisation des missions aboutit à un enchaînement de contrat (4 jours consécutifs pour les contrats de missions relevant de l'article L.3132-16 du Code du Travail (par exemple vendredi, samedi, dimanche).
- avoir adressé un certificat médical dans les 48 heures à l'entreprise de travail temporaire justifiant d'une incapacité totale de travail.
- être pris en charge par la Sécurité sociale et le justifier par les décomptes d'indemnités journalières.
- justifier de 590 heures d'intérim dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois précédant le 1er jour d'arrêt de travail, ou de 1 400 heures d'intérim au cours des 24 mois précédant l'arrêt.

Indemnisation :

Le régime prévoit un délai de carence de 7 jours. L'indemnisation intervient donc à compter du 8ème jour d'arrêt de travail.

Indemnisation pendant la mission :

L'indemnité complémentaire est versée directement par votre agence d'Intérim à partir du 8ème jour d'arrêt de travail continu et jusqu'au terme initialement prévu de la mission :

Cette indemnité, soumise à cotisations sociales, est égale à :

Statut	Pendant 30 jours	Les 58 jours suivants
Non cadre	50 % du salaire de base brut 100 % du salaire de base brut TB + IFM*	25 % du salaire de base brut + IFM
Cadre	50 % du salaire de base brut TA 100 % du salaire de base brut TB + IFM	25 % du salaire de base brut TA + IFM

* **IFM** : Indemnités de fin de mission. **TA** = tranche du salaire limitée au plafond de la Sécurité sociale **TB** = tranche de salaire comprise entre 1 et 4 plafonds de la Sécurité sociale **ICCP** = indemnité compensatrice de congés payés

Maladie – Accident de trajet < 88 jours (suite)

Indemnisation hors mission :

Lorsque l'arrêt de travail se poursuit après la fin de votre contrat de mission, vous pouvez bénéficier d'une indemnisation de la part de Réunica Prévoyance, si la durée de votre arrêt de travail est supérieure à 19 jours. Vous n'avez pas de démarches à accomplir, c'est votre agence qui remplit la déclaration d'arrêt de travail et joint les pièces complémentaires.

Cette indemnité, soumise à cotisations sociales, est égale à :

Statut	Pendant 30 jours	Les 58 jours suivants
Non cadre	50 % du salaire de base net	25 % du salaire de base net
Cadre	50 % du salaire de base net TA 100 % du salaire de base net TB	25 % du salaire de base net TA 75 % du salaire de base net TB

L'indemnité versée par Réunica Prévoyance, imposable, est basée sur :

Le salaire de base brut pour une indemnisation pendant la mission.

Le salaire de base net pour une indemnisation hors mission.

Tranche A : tranche du salaire limitée au plafond de la Sécurité Sociale.

Tranche B : tranche de salaire comprise entre 1 et 4 plafonds de la Sécurité sociale.

Comment constituer votre dossier :

C'est votre agence d'intérim qui le constitue et le transmet à Réunica Prévoyance, avec les pièces justificatives.

A noter : Pendant ou hors mission, la totalité des indemnités que vous percevrez (indemnités journalières de la Sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de votre dernière mission.



Maladie – Accident de trajet > 88 jours

En cas de maladie ou accident de trajet indemnisés de plus de 88 jours, vous bénéficiez d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire "relais" versée par REUNICA Prévoyance en cas d'arrêt de travail supérieur à 95 jours (7 jours de délai de carence), vous devez justifier de :

- 1 800 heures d'ancienneté en intérim au cours des 24 mois précédant votre arrêt de travail.

Indemnisation

L'indemnité complémentaire vous est versée à compter du 96^e jour d'arrêt de travail pendant la durée du versement des indemnités journalières par la Sécurité sociale, sans pouvoir excéder le 1 095^e jour à compter de la date de l'arrêt de travail. L'indemnité complémentaire est payée par votre agence d'intérim jusqu'au terme de votre mission, et par Réunica Prévoyance, lorsque l'arrêt de travail a lieu après la mission.

Ce salaire de base est revalorisé après un an d'indemnisation. Réunica Prévoyance verse, en plus, à l'intérimaire une indemnité correspondant à une réduction de 7 jours à 3 jours du délai de carence appliqué au début de l'arrêt de travail

Si vous êtes intérimaire cadre :

Indemnité = 25 % du salaire de base tranche A
+ 75 % du salaire de base tranche B de votre dernière mission.

Si vous êtes intérimaire non cadre :

Indemnité = 25 % du salaire de base de votre dernière mission.

Quelles sont les pièces que vous devez fournir ?

- Les bulletins de salaire ou attestation Pôle emploi justifiant les 1 800 heures d'intérim.
- Les décomptes d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

A noter :

- salaire de base brut pour une indemnisation pendant la mission.
- salaire de base net pour une indemnisation hors mission



Une action sociale à votre écoute...

L'action sociale de Réunica met à votre disposition une équipe de professionnels, pour vous accompagner en cas de difficultés.

N'hésitez pas à les contacter au **0 825 12 50 50** (n° indigo 0,15 cts TTC/ min)

Invalidité

Vous êtes dans l'incapacité permanente d'exercer toute activité professionnelle ou de continuer à assurer un travail identique pour des raisons de santé. Vous pouvez bénéficier d'une pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale, ainsi que d'une rente complémentaire, versée par Réunica Prévoyance, sous réserve de remplir certaines conditions.

Si vous êtes classé en invalidité 2e ou 3e catégorie par la Sécurité sociale, vous pouvez bénéficier d'une rente annuelle. Votre invalidité doit faire suite à un arrêt maladie indemnisé par Réunica Prévoyance ou à une pension d'invalidité 1ère catégorie qui fait elle même suite à un arrêt indemnisé par Réunica Prévoyance.

Vous devez justifier d'une ancienneté de 1800 heures d'intérim au cours des 24 mois, précédant l'arrêt de travail initial.

Indemnisation

Le versement de la rente est interrompu dès que la Sécurité sociale arrête le paiement des prestations en espèces ou à la date d'effet de votre retraite.

Le montant de la rente versée trimestriellement par Réunica Prévoyance est égale à 75 % du salaire de base de votre dernière mission, y compris la pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale, et autres revenus d'activité éventuels.

Le salaire de base est revalorisé après un an d'indemnisation. Le montant de votre pension d'invalidité varie notamment selon votre taux d'invalidité.

Hospitalisation hors mission

Si vous reportez une intervention chirurgicale dans un délai maximum de **15 jours** après la fin de votre mission, vous pouvez bénéficier de l'indemnisation hors mission pendant **88 jours** maximum.

Indemnisation

Vous devez justifier de l'une des conditions d'ancienneté requises, et avoir prévenu votre employeur par lettre avant la fin de mission.

Votre agence doit remplir une déclaration d'arrêt de travail en joignant les pièces justificatives suivantes :

- les justificatifs d'ancienneté
- la copie du courrier envoyé à l'employeur avec son visa
- le bulletin de situation attestant votre hospitalisation
- le contrat de mission
- les décomptes d'indemnités journalières de la Sécurité sociale
- un relevé d'identité bancaire ou postal.

Accident du travail Maladie professionnelle Arrêt < 88 jours

Lors d'un arrêt de travail inférieur à 88 jours pour accident sur votre lieu de travail ou maladie professionnelle, vous pouvez bénéficier d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, ainsi que de prestations complémentaires

Pour bénéficier d'une indemnisation, vous devez réunir toutes les conditions suivantes :

- être en mission dans une agence d'intérim à la date de l'accident de travail.
- Si votre arrêt de travail est d'une durée continue de plus de 19 jours, aucune condition d'ancienneté dans la profession n'est exigée.
- Etre pris en charge par la Sécurité sociale et le justifier par les décomptes d'indemnités journalières.
- Justifier de 590 heures d'intérim au cours des 12 mois précédant le 1er jour d'arrêt de travail, ou de 1 400 heures au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.
- Avoir adressé un certificat médical sous 48 heures à votre agence.

Indemnisation pendant la mission.

La journée de travail au cours de laquelle l'accident de travail s'est produit est payée intégralement par votre employeur quelque soit l'heure de l'accident.

L'indemnité complémentaire est versée directement par l'agence d'intérim à compter du 1er jour d'indemnisation de la Sécurité sociale, jusqu'au terme initialement prévu de votre mission.

Cette indemnité, soumise à cotisations sociales, est égale à :

Statut	Pendant 30 jours	Les 58 jours suivants
Non cadre	50% du salaire de base brut TA 100 % du salaire de base brut TB + IFM(1) + ICCP (2)	25 % du salaire de base brut TA 100 % du salaire de base brut TB + IFM(1) + ICCP(2)
Cadre	50 % du salaire de base brut TA 100 % du salaire de base brut TB + IFM(1) + ICCP(2)	25 % du salaire de base brut TA 100 % du salaire de base brut TB + IFM(1) + ICCP(2)

(1) Indemnité de Fin de Mission.

(2) Indemnité Compensatrice de Congés Payés

**Accident du travail
Maladie professionnelle
Arrêt < 88 jours (suite)**

Indemnisation hors mission

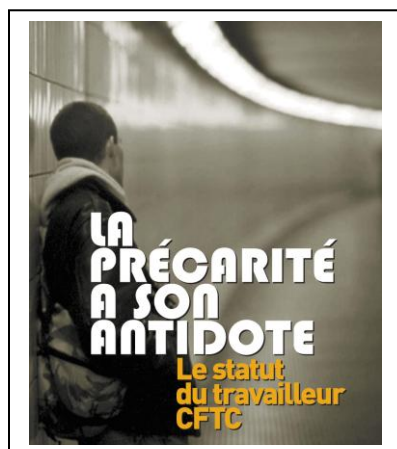
Lorsque l'arrêt de travail se poursuit après la fin de votre contrat de mission, vous pouvez bénéficier d'une indemnisation.

Cette indemnité, soumise à cotisations sociales, est égale à :

Statut	Pendant 30 jours	Les 58 jours suivants
Non cadre	50 % du salaire de base net	25 % du salaire de base net
Cadre	50 % du salaire de base net TA 100 % du salaire de base net TB	25 % du salaire de base net TA 75 % du salaire de base net TB

L'indemnité versée par Réunica Prévoyance , imposable, est basée sur :

- Le salaire de base brut pour une indemnisation pendant la mission.
- Le salaire base net pour une indemnisation hors mission.
- Tranche A : tranche du salaire limitée au plafond de la Sécurité sociale.
- Tranche B : tranche de salaire comprise entre 1 et 4 plafonds de la Sécurité Sociale.



Accident du travail Maladie professionnelle Arrêt > 88 jours

Lors d'un arrêt de travail supérieur à 88 jours pour accident sur votre lieu de travail ou maladie professionnelle, vous pouvez bénéficier d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, ainsi que de prestations complémentaires.

Aucune condition d'ancienneté dans la profession n'est exigée.

L'indemnité complémentaire est versée à compter du 89e jour d'arrêt de travail.

Elle prend fin :

- En même temps que l'arrêt du versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale.
- A la date de consolidation sans pouvoir excéder le 1 095e jour à compter de la date de l'arrêt de travail.
- à la date de reconnaissance d'incapacité permanente.

Indemnisation.

L'indemnité complémentaire est payée par l'agence d'intérim jusqu'au terme de votre mission, et par Réunica Prévoyance lorsque l'arrêt de travail se poursuit au-delà du terme de votre mission.

Vous êtes intérimaire cadre :

Indemnité = 25 % du salaire de base tranche A + 75 % du salaire de base tranche B de votre dernière mission.

Vous êtes intérimaire non cadre :

Indemnité = 25 % du salaire de base de votre dernière mission.

Ce salaire de base est revalorisé après un an d'indemnisation

L'indemnité versée par Réunica Prévoyance , imposable, est basée sur :

- Le salaire de base brut pour une indemnisation pendant la mission.
-
- Le salaire base net pour une indemnisation hors mission.
- Tranche A : tranche du salaire limitée au plafond de la Sécurité sociale.
-
- Tranche B : tranche de salaire comprise entre 1 et 4 plafonds de la Sécurité sociale
-
- Le salaire de base est revalorisé après un an d'indemnisation

Rechute d'accident du travail

Lorsqu'une rechute d'un accident du travail survenu au cours d'une mission intervient au plus tard 18 mois après la date de l'accident, vous pouvez bénéficier d'une indemnisation de Réunica Prévoyance.

Si la rechute intervient pendant une mission :

Vous devez alors vous adresser à votre agence d'intérim.

Si la rechute a lieu hors mission :

Vous devez être inscrit comme demandeur d'emploi, et envoyer votre dossier à Réunica Prévoyance avec les pièces ci-jointes :

- Le certificat de rechute remis par votre médecin.
- Les décomptes d'indemnités journalières de la Sécurité sociale.
- Un justificatif de demandeur d'emploi.
- Un relevé d'identité bancaire ou postale si celui-ci a changé.
- Les justificatifs d'ancienneté (bulletins de salaires ou attestation Pôle emploi).

En cas de rechute survenant plus de 18 mois après l'accident du travail, au cours d'une mission, votre arrêt de travail sera indemnisé au titre de la maladie, dans les conditions prévues en cas de maladie, avec application du délai de carence de 7 jours.

Incapacité permanente

Si à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu(e) pendant une mission, la Sécurité sociale vous reconnaît une incapacité permanente dont le taux est au moins égal à 30 %, vous bénéficiez d'une indemnisation complémentaire.

Indemnisation.

Si votre incapacité est comprise entre 30 % et 50 % :

Une indemnité forfaitaire vous est versée sans condition d'ancienneté.

Cette indemnité, versée en une seule fois par Réunica Prévoyance, est égale à trois fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale apprécié au jour de la reconnaissance de l'état d'incapacité, en cas d'incapacité comprise entre 30 et 39 %. Elle est égale à quatre fois le plafond de la Sécurité Sociale si l'incapacité est comprise entre 40 et 50 %

Si votre incapacité est supérieure à 50 % :

Une rente se substitue aux indemnités journalières versées au titre du régime Accident du Travail / Maladie Professionnelle.

Pour l'ensemble des intérimaires (cadres et non cadres)

Cette rente, versée par Réunica Prévoyance, est égale à 25 % de votre dernier salaire de base. Ce salaire de base est revalorisé après un an d'indemnisation. Le versement de cette rente est interrompu dès que la Sécurité sociale cesse le paiement des prestations en espèces ou à la date d'effet de votre retraite.

Si votre incapacité entraîne une perte totale et irréversible d'autonomie

En cas d'incapacité à 100 % reconnue par la Sécurité sociale, vous pouvez, en outre, demander le versement par anticipation du capital décès.

Allocation forfaitaire pour garde d'enfant

En cas d'hospitalisation, vous pouvez bénéficier d'une allocation forfaitaire pour garde d'enfant sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- avoir un ou plusieurs enfants à charge âgés de 16 ans au plus,
- être hospitalisé plus d'un jour,
- être indemnisé au titre des garanties Incapacité de travail par Bayard Prévoyance.

Le montant de l'allocation est fixé à 1% du plafond mensuel de la sécurité sociale par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois.

Congé de maternité ou d'adoption

Pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire, vous devez justifier :

- de votre état de grossesse ou de l'arrivée de l'enfant au foyer en cas d'adoption,
- du versement des indemnités journalières par la Sécurité sociale,
- de 590 heures dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle a été effectuée votre dernière mission et ce, au cours des 12 mois précédant la date du congé **ou** 1400 heures d'intérim au cours des 24 mois précédant la date du congé.

L'indemnité journalière versée par Réunica Prévoyance est égale au 1/360^e de votre rémunération brute cumulée (salaire de base + indemnité de fin de mission + indemnité compensatrice de congés payés) perçue au cours des missions de travail temporaire effectuées pendant les 12 mois précédant votre congé de maternité ou d'adoption.

Cette indemnité est versée pour tous les jours calendaires de la période indemnisée et correspond aux durées légales d'indemnisation prévues par la Sécurité sociale, notamment :

- 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après,
- 8 semaines avant et 18 semaines après à partir du 3^e enfant,
- en cas d'adoption, 10 semaines au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer (18 semaines si le nombre d'enfants au foyer est porté à 3 ou plus).

En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, la période de congé pré ou post-natal est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement, et de 4 semaines après la fin de celui-ci.



Pour prétendre au paiement du congé de maternité ou d'adoption, vous n'êtes pas obligée d'être sous contrat de mission à la date du congé maternité

Décès de la vie civile.

Décès consécutif à un accident de trajet.

Décès consécutif à un accident du travail.

Décès consécutif à une maladie professionnelle.

En cas de décès d'un intérimaire, Réunica Prévoyance verse un capital forfaitaire sous certaines conditions (se renseigner auprès de Réunica) dont les conditions et les montants dépendent de la situation de l'intérimaire au moment du décès.

Pendant la mission aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

- * **Le capital décès n'est pas versé dans le cas du suicide de l'intérimaire.**

Décès de la vie civile

Réunica Prévoyance verse un capital forfaitaire si le décès intervient :

- pendant une mission,
- au cours d'une période de 10 jours calendaires maximum immédiatement postérieure à la fin de la mission. Cette période est appréciée en fonction du nombre d'heures de travail effectuées.
- Après une période ininterrompue d'arrêt de travail, une indemnisation complémentaire au titre du régime maladie peut vous être versée.

Rente éducation

Si à la date du décès, l'intérimaire avait un ou plusieurs enfant(s) à sa charge, Réunica Prévoyance verse à chaque enfant une rente éducation dont les montants varient selon la situation de l'intérimaire au moment du décès.

Cette rente est versée, même en cas de suicide de l'intérimaire, aux enfants à charge et selon les conditions décrites ci-dessus, sous réserve que l'intérimaire décédé ait une ancienneté de 1800 heures dans la profession du travail temporaire durant les 24 derniers mois précédant le décès.

Rente du conjoint

Dans le cas d'un décès par accident du travail ou maladie professionnelle, le conjoint survivant non divorcé peut opter, au moment du décès, s'il est le bénéficiaire du capital décès pour le versement du capital décès ou pour le versement d'une rente si les conditions suivantes sont réunies :

- l'intérimaire et son conjoint avaient un ou plusieurs enfants à charge au moment du décès.
- Le conjoint est demandeur d'emploi.

Allocation pour frais d'obsèques

Pour un décès consécutif à un accident de trajet, de travail ou de maladie professionnelle, une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques dont le montant est égal au plafond mensuel de la Sécurité sociale est versée à l'ayant droit, c'est à dire à la personne qui a assumé le coût des obsèques.

Dispositions communes

Enfant à charge.

Est considéré comme enfant à charge :

- l'enfant âgé de moins de 18 ans, légitime, naturel, adoptif, dont l'intérimaire pourvoit aux besoins et assume la charge effective et permanente de l'entretien ou pour lequel il verse une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduit fiscalement,
- jusqu'aux 25 ans au plus, l'enfant qui poursuit ses études ou est en contrat d'apprentissage,
- sans limite d'âge, l'enfant atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable qui l'empêche de se livrer à la moindre activité professionnelle,
- l'enfant légitime, à naître au moment du décès et né viable.

Bénéficiaires du capital décès.

A défaut de désignation de bénéficiaire(s), le capital décès est attribué dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant non divorcé et non séparé judiciairement,
- au partenaire lié par un PACS,
- à défaut, par parts égales entre eux, à ses enfants vivants ou représentés,
- à défaut, par parts égales entre eux, à ses parents et, pour la totalité, au survivant de l'un d'eux,
- à défauts aux héritiers du participant.

IMPORTANT : Vous avez la possibilité de changer à tout moment de bénéficiaire(s) soit :



- en adressant à Réunica Prévoyance une désignation de bénéficiaires datée et signée précisant le(s) nouveau(x) bénéficiaire(s) souhaité(s).
- en établissant un acte authentique (par exemple auprès du notaire).

N'oubliez pas de remplir cette formalité notamment si vous vivez en concubinage !
(renseignez-vous auprès de votre agence ou auprès d'un de nos délégués).

La représentation des salarié(e)s

Le délégué syndical

Le délégué du personnel

Le comité d'entreprise

Le CHSCT

Devenir représentant du personnel



Le délégué syndical

Le délégué syndical est désigné par son syndicat pour le représenter.

Le rôle du délégué syndical est :

- de représenter son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations ;
- d'assurer l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient
- de négocier et conclure, avec l'employeur, les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise

Le délégué syndical peut également être amené à négocier et à signer le protocole préélectoral en vue de la mise en place des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.

Le délégué syndical a également pour mission de représenter le syndicat auprès des salariés et de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Le délégué syndical peut également être un membre élu du comité d'entreprise, un délégué du personnel ou encore, un membre du CHSCT.

Enfin, un délégué syndical peut être désigné comme représentant syndical au comité d'entreprise.

Les intérimaires peuvent être nommés délégué syndical CFTC



Il suffit de remplir les conditions suivantes :

- s'être présenté aux élections des délégués du personnel et avoir obtenu au moins 10% des voix,
- avoir fait 910 heures de mission chez Manpower au cours des 18 derniers mois,
- être en mission le jour de la nomination.
- être adhérent à la CFTC.

Si ces conditions sont remplies, la CFTC peut procéder à votre nomination.

Vous bénéficiez alors de 20 heures de délégation payées par mois.

Si vous êtes intéressé ou si vous désirez des informations complémentaires : contactez Etienne JACQUEAU au 06.21.01.02.90

Le délégué du personnel

Elus dans les entreprises occupant au moins 11 salariés, les délégués du personnel veillent à la bonne application du droit du travail dans l'entreprise.

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Les revendications doivent être présentées par écrit à l'employeur deux jours au moins avant la date de la réunion mensuelle. En général, les revendications sont examinées lors de cette réunion mais rien n'interdit au délégué du personnel de solliciter un entretien avec l'employeur en dehors de cette réunion.

Les délégués du personnel interviennent donc sur des objets aussi divers que :

- les salaires et accessoires du salaire,
- l'hygiène et la sécurité des travailleurs,
- la durée du travail,
- l'application des conventions et accords collectifs de travail,
- la protection sociale,
- les congés payés, etc.

Les délégués du personnel ont pour mission de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle, c'est-à-dire des plaintes relatives aux conditions de travail dans l'entreprise, à l'application de la réglementation relative aux salaires, aux congés payés, à la durée du travail, etc.

L'employeur a l'obligation de recevoir les délégués du personnel collectivement au moins une fois par mois.

Pendant la réunion, les délégués du personnel présentent leurs observations et leurs réclamations. Ils peuvent, s'ils le souhaitent, se faire assister par un représentant d'une organisation.

L'ensemble des réponses doit être retranscrit sur le registre des délégués du personnel.



Les intérimaires ont le droit de se présenter aux élections des délégués du Personnel.

Renseignez-vous auprès d' Etienne JACQUEAU au 06.21.01.02.90.

Le comité d'entreprise

Le Comité d'Entreprise assure une expression collective des salariés permettant une prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives :

- à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise,
- à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production,
- avant toute modification importante des structures de production et de l'organisation économique et juridique de l'entreprise,
- sur les mesures de nature à affecter le volume, la structure et conditions d'emploi du personnel.

Le comité d'entreprise formule, à son initiative, et examine à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Il a un rôle d'étude de projet :

Le Comité d'Entreprise étudie les incidences sur les conditions de travail des décisions de l'employeur concernant l'organisation du travail, la technologie, les conditions d'emploi et d'organisation du temps de travail.

Il a un rôle consultatif :

Le Comité d'Entreprise est informé et consulté préalablement à tout projet d'introduction de nouvelles technologies lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

Il travaille en liaison avec le CHSCT :

Les membres élus du CE participent avec les délégués du personnel à la désignation des représentants du personnel au CHSCT.

Le Comité d'Entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés et de leur famille.



Les intérimaires ont le droit de se présenter aux élections des membres du comité d'entreprise.

Renseignez-vous auprès d' Etienne JACQUEAU au 06.21.01.02.90.

Le Comité d'Hygiène, sécurité et conditions de travail

(C.H.S.C.T.)

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (information, recours à un expert...) et les représentants du personnel, d'un crédit d'heures et d'une protection contre le licenciement.

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et, en particulier, les femmes enceintes ;
- la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral ;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, en particulier :

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;
- sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail...

Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre mais aussi à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux membres du comité.

Devenir représentant du Personnel

Les intérimaires peuvent être se présenter aux élections de membre du comité d'entreprise, de délégué du personnel **dans leur entreprise de travail temporaire.**

Ils peuvent également devenir délégué syndical s'ils ont obtenu au moins 10% aux élections des délégués du personnel

En aucun cas, l'intérimaire ne peut être nommé ou élu chez le client utilisateur où se déroule sa mission.

A la CFTC, nous sommes très vigilants à ce que nos délégués et élus aient régulièrement des missions.

Afin d'exercer ses mandats en toute sérénité, le délégué syndical a droit à 18 jours de formation payés par an.

Un CIF «délégué syndical » est également proposé par la profession (se reporter au chapitre sur le FAFTT).

Les élus du personnel bénéficient également de formations payées afin de se former et de se perfectionner aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou de délégué du personnel.

Toutes les formations sont payées et sont considérées comme du temps de travail.

- Un délégué syndical travaillant pour Manpower a droit à 20 heures de délégation payées par mois afin d'exercer son mandat.
- Un délégué du personnel titulaire à 15 heures.
- Un membre titulaire du comité d'entreprise à 20 heures.

Tous ces mandats sont cumulatifs. Un intérimaire peut donc bénéficier parfois jusqu'à 55 heures de délégation payées par mois.

Si le délégué syndical intérimaire est en mission, il lui est très difficile de prendre régulièrement ses heures de délégation. Celles-ci sont alors payées en heures supplémentaires.

Si l'intérimaire n'est pas en mission, elles lui sont payées au taux horaire de sa dernière mission mais doivent faire l'objet d'une déclaration aux Assedics si l'intérimaire y est inscrit.

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail, elles sont donc additionnées dans les cumuls d'heures travaillées et dans l'ancienneté permettant l'accès à certaines actions des CE, du CCE, du FAFTT, du FASTT etc.

Les heures utilisées pour participer aux réunions organisées sur l'initiative de l'employeur sont également payées par Manpower au même titre que les heures de délégation et sont considérées comme du temps travaillé.

Retrouvez-nous sur internet :

Notre site internet est mis à votre disposition pour mieux vous informer et vous faire davantage connaître vos droits.

Vous prendrez également connaissance de l'actualité sociale chez Manpower et de l'historique de toutes nos communications :

www.cftc-manpower.fr

Une boîte aux lettres pour nous poser vos questions :

cftc-manpower@wanadoo.fr

Le site notre Confédération : www.cftc.fr

Le site de notre fédération CSFV : www.csfv.fr



Pratique et économique : L'adhésion annuelle au syndicat national du travail temporaire CFTC est valable pour toutes les Entreprises de Travail Temporaire. Si vous changez d'entreprise de travail temporaire en cours d'année, **votre adhésion reste valable quelle que soit l'enseigne.**

Se syndiquer :

un acte de femme ou d'homme libre.



Bulletin d'adhésion à la section syndicale CFTC-MANPOWER

M. Mme Mlle

Nom :

Prénom :

Adresse :

Téléphone :

Email :

Les cotisations sont, pour une année, de 61 euros en 4 versements. Pour les intérimaires n'ayant pas de chéquier, possibilité de payer en timbres postaux.

*Le bulletin d'adhésion est à envoyer à : **CFTC-MANPOWER 13, rue Dautancourt 75017 PARIS** accompagné de votre cotisation. Le chèque étant à rédiger à l'ordre de « CFTC ».*

Rappel : 66 % du montant de vos cotisations syndicales sont déductibles de vos impôts. Pour les intérimaires ne payant pas d'impôts un chèque égale à 66% de votre cotisation vous est retourné par les impôts.



POUVOIR S'OPPOSER
**TOUJOURS
PROPOSER**

je vote Syndicat
CFTC